



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

**Competencias Directivas en la gestión pedagógica de la institución educativa “Naciones
Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Astrid Mónica Chuquispuma Cueva (ORCID: 0000-0002-1584-1078)

ASESOR:

Mag. Santiago Gallarday Morales (ORCID: 0000-0002-0452-5862)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2019

PÁGINA DEL JURADO



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **ASTRID MÓNICA CHUQUISUMA CUEVA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

COMPETENCIAS DIRECTIVAS EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "NACIONES UNIDAS". SAN JUAN DE MIRAFLORES. 2019

Fecha: 15 de agosto de 2019

Hora: 8:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra Nancy Cuenca Robles

Firma:

SECRETARIO: Dr. Edwin Martinez Lopez

Firma:

VOCAL: Mg. Santiago Gallarday Morales

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *APROBAR POR UNANIMIDAD*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *APR*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mi amiga Rosario Pacheco Chávez

Por ser la persona que me dio la fuerza, motivación y paz espiritual en los momentos más difíciles de mi vida. Gracias por haber estado allí, amiga mía. Gracias por hacerme volver creer en la generosidad y solidaridad

Agradecimiento

Agradezco a la fuerza superior misteriosa que en su infinita sabiduría me ha guiado en mi proceso de desarrollo profesional.

A los docentes de la Universidad Cesar Vallejo, por su apoyo académico y recomendaciones para realizar el presente trabajo de investigación.

A todos mis compañeros del Programa de Maestría, por compartir experiencias en las aulas universitarias que hicieron posible la conclusión de esta tesis.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

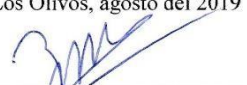
Declaratoria de autenticidad

Yo, Astrid Mónica Chuquispuma Cueva estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 42248317, respectivamente, con la tesis titulada: Competencias directivas en la gestión pedagógica en la institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de autoría propia.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, agosto del 2019


Astrid Mónica Chuquispuma Cueva

DNI N° 42248317

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro (a) en Administración de la Educación presento a ustedes mi tesis titulada: Competencias Directivas en la gestión pedagógica de la institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019, cuyo objetivo fue Determinar la influencia del nivel de competencias directivas en la gestión pedagógica de la institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019

La presente investigación está dividida en siete capítulos, los cuales presentan:

El capítulo I: es la introducción, en la cual se consigna la situación problemática, los antecedentes, el marco teórico, la formulación del problema, la justificación, la enunciación de las conjeturas y los objetivos. El Capítulo II: comprende el método, conformada por el diseño de la investigación, las variables, población, técnicas e instrumentos, procedimiento, método de procesamiento de datos, y los aspectos éticos. El capítulo III: describe los resultados obtenidos. El Capítulo IV: abarca la discusión de los resultados. En el Capítulo V: está dedicado a las conclusiones. Y en el Capítulo VI: se encuentran las recomendaciones. Por último, el Capítulo VII: hace referencia a las fuentes bibliográficas, en las cuales se especifican las fuentes de consulta utilizadas en este estudio.

Los hallazgos de esta investigación son de trascendencia, puesto que, con ello se logró conocer los aspectos relacionados a la gestión que se desarrolla en favor de la tutoría y orientación del educando.

Señores miembros del jurado, espero que este informe cumpla sus exigencias y reciba su aprobación.

La autora

Índice

	Pág.
Dictamen de la sustentación de tesis	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	1
II. Método	13
2.1. Tipo y diseño de investigación	13
2.2. Operacionalización	15
2.3. Población, muestra y muestreo	16
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad	17
2.5. Procedimiento	18
2.6. Métodos de análisis de datos	19
2.7. Aspectos éticos	19
III. Resultados	21
IV. Discusión	29
V. Conclusiones	34
VI. Recomendaciones	36
VII. Referencias	38

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia	42
Anexo 2. Operacionalización de la variable gestión administrativa	43
Anexo 3. Ficha técnica del instrumento para medir gestión administrativa	43
Anexo 4. Instrumentos	44
Anexo 5. Validación de expertos	45
Anexo 6. Autorización	48
Anexo 7. Acta del porcentaje de similitud	52
Anexo 8. Resultados de la prueba piloto	54
Anexo 9. Base de datos prueba piloto	55
Anexo 10. Base de datos de la muestra	56
Anexo 11. Evidencias	57

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable competencias directiva	27
Tabla 2. Operacionalización de la variable gestión pedagógica	28
Tabla 3. Niveles de las competencias directivas y la gestión pedagógica	32
Tabla 4. Niveles de las competencias directivas y práctica pedagógica	33
Tabla 5. Niveles de las competencias directivas y evaluación de aprendizajes	34
Tabla 6. Niveles de las competencias directivas y toma de decisiones	35
Tabla 7. Niveles de las competencias directivas e innovación y capacitación	36
Tabla 8. Bondad de ajuste y Pseudo R cuadrado en la prueba de incidencia para determinar la causalidad, según prueba de regresión logística ordinal	37
Tabla 9. Estimación de parámetros para determinar la incidencia, según la prueba de regresión logística ordinal.	38

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Porcentajes sobre competencias directivas y gestión pedagógica	32
Figura 2. Porcentajes sobre competencias directivas y práctica pedagógica	33
Figura 3. Porcentajes sobre competencias directivas y evaluación de aprendizajes	34
Figura 4. Porcentajes sobre competencias directivas y toma de decisiones	35
Figura 5. Porcentajes sobre competencias directivas e innovación y capacitación	36

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo general objetivo fue Determinar la influencia del nivel de competencias directivas en la gestión pedagógica de la institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019

El tipo de estudio aplicado fue el enfoque cuantitativo, diseño no experimental – descriptivo transeccional correlacional causal - . Conformado por una población de 50 docentes de la Institución Educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. Con una muestra no probabilística idéntica a la población distribuida en 24 docentes del nivel primario y 26 del nivel secundario. Se utilizó la técnica de la encuesta para recolectar información. Se registró las respuestas en dos cuestionarios, uno de 30 y la otra de 13 preguntas con una escala tipo Likert. Validado por juicio de expertos y con un valor de confiabilidad de Alfa = ,840.

Luego de analizar los resultados se logró determinar que las competencias directivas influyen en la gestión pedagógica de la institución educativa Naciones Unidas de San Juan de Miraflores. 2019. El modelo propuesto explica que 44,9% de la varianza de la gestión pedagógica (,449) se debe a las competencias directivas desarrolladas en la institución educativa Naciones Unidas de San Juan de Miraflores. Según los valores de Wald 512,868 – 1046,505; gl:1; $p=,000 < ,050$.

Palabras clave: Competencias, gestión, pedagógica.

Abstract

The general objective of this research was to determine the influence of the level of management competencies in the pedagogical management of the educational institution "United Nations". San Juan de Miraflores. 2019

The type of study applied was the quantitative, non-experimental design - causal descriptive correlational descriptive approach. Formed by a población of 50 teachers of the Educational Institution "United Nations". San Juan de Miraflores. With a non-probabilistic sample identical to the población distributed in 24 teachers of the primary level and 26 of the secondary level. The survey technique was used to collect information. The answers were recorded in two questionnaires, one of 30 and the other of 13 questions with a Likert scale. Validated by expert judgment and with a reliability value of Alpha =, 840.

After analyzing the results, it was possible to determine that the managerial competences influence the pedagogical management of the United Nations educational institution of San Juan de Miraflores. 2019. The proposed model explains that 44.9% of the variance of pedagogical management (, 449) is due to the management skills developed at the United Nations educational institution of San Juan de Miraflores. According to Wald values 512,868-1046,505; gl: 1; $p = .000 < .050$.

Keywords: Competencies, management, pedagogical

I. Introducción

El sistema educativo a través de las escuelas busca formar a las futuras generaciones en el ámbito de la cultura, el conocimiento y principios y valores que le permitan construir una sociedad humanista y crítica, capaz de avanzar y desarrollarse de manera colectiva y fraterna. Es así que la gestión educativa tiene la responsabilidad de llevar con éxito esta tarea generando aprendizajes significativos que garanticen la formación y desarrollo de miles de estudiantes que le permitan desenvolverse con eficiencia en el siglo XXI. Para conseguirlo debe haber un cambio de paradigma en todos aquellos que aspiran ocupar un cargo administrativo en educación, ya que los retos actuales exige en los directores mayores competencias directivas, las cuales deben entenderse según Richard Boyatzis recogido por Aquino (2017) como el conjunto de capacidades y habilidades que lleva a la persona a comportarse de manera eficaz y eficiente en el cargo que desempeña.

La mejora del rendimiento laboral según McClelland recogido por Escobar (2015) manifiesta que “las competencias aparecen vinculadas a una forma de evaluar aquello que realmente causa un rendimiento superior en el trabajo”(P35). De lo que se trata es que los directores sean capaces de enfrentarse a diferentes problemáticas y situaciones nuevas teniendo el conocimiento, actitudes y valores que le permitan desempeñarse de manera exitosa, siempre involucrando a todos los miembros de la comunidad escolar, inspirando, rescatando y promoviendo el talento humano que está bajo su dirección. De acuerdo a la investigación realizada por la Universidad de Deusto en España titulada “La función directiva: un problema sin resolver”, se determinó que aún no existe un sistema capaz y eficiente de selección de directores en el mundo, conclusión a la que se llegó a partir de los congresos internacionales sobre Dirección de los Centros Educativos que se desarrollan en Europa. Asimismo ha surgido una necesidad de profesionalizarla como especialidad y estructurarla con funciones claramente definidas.

La gestión educativa se encarga de realizar un sinnúmero de acciones bajo la dirección de un líder que avanza y se desenvuelve teniendo como prioridad la misión y visión de su organización. Para lograr esto el líder debe salir de su status quo y ser capaz de ver lo que otros no ven y gestionar la capacidad del talento, motivando permanentemente y evitando que su

personal caiga en stress y cansancio. La gestión cuya estructura abarca conocimiento propio de su naturaleza como administración, proyección a la comunidad, aspectos pedagógicos e institucionales, también debe abordar temas como la motivación, valoración, acompañamiento profesional, resiliencia y capacidad de trabajar en equipo. Esto de acuerdo a Laura Lewin en su libro “Gestión Educativa en acción”

Así la gestión educativa se estructura en cuatro dimensiones, institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria propuestas por la UNESCO -2018 que deberían ser trabajadas de manera articulada de modo que su impacto sea significativo en los resultados que se espera de ella. Todos los miembros de la comunidad educativa deben beneficiarse por igual de las acciones que deriven de las dimensiones antes ya mencionadas. Sin embargo los últimos estudios realizados por la UNESCO revelan que si las competencias directivas del director son destacables es el ámbito pedagógico los niveles de éxito en los resultados de aprendizajes de los estudiantes son mayores y favorables. Es por eso que el Ministerio de Educación en Chile, a través de la Unesco (S.F), plantea un modelo de gestión estratégica educativa centrada esencialmente en lo pedagógico, habilidades para tratar con el trabajo en equipo, apertura en el trabajo e innovación, asesoramiento profesional, culturas organizacionales cohesionadas con el futuro (CEPAL-UNESCO, 2016)

La Dirección desde el ámbito pedagógico debe ser capaz de orientar y motivar a la plana docente, administrativa y de servicios en la necesidad de comprometerse en el quehacer de sus funciones de manera eficaz y eficiente de modo que se garantice una enseñanza de calidad para todos los peruanos y peruanas de nuestro país. Hoy en las I.E. estatales la Dirección no ejerce un liderazgo efectivo, esta afirmación se demuestra con los bajos resultados obtenidos por nuestros estudiantes en los diferentes exámenes internacionales a lo que son sometidos, como los exámenes PISA que nos coloca en los últimos puestos de la región y los diferentes exámenes nacionales que el MINEDU realiza en los diferentes niveles de la educación básica regular. No se puede medir la capacidad de liderazgo de un profesional sólo por una prueba escrita que muchos directores la aprueban, pero que en el campo de trabajo no tienen la capacidad ni la voluntad para lograr una buena administración de la I.E. Este trabajo de investigación busca determinar que las competencias directivas en el ámbito pedagógico son de carácter claramente

correlacional causal y que su falta o carencia afecta directamente el desempeño docente y por ende la calidad y resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Por todo lo mencionado, la presente trabajo de investigación pretende determinar la influencia del nivel de competencias directivas en la gestión pedagógica de la institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019. Para poder profundizar en la problemática mencionada se ha investigado tesis previas tanto en el ámbito nacional como internacional. Bravo (2017), en su tesis “Liderazgo pedagógico del director y buenas prácticas de gestión escolar en el colegio municipal de la VI región” en Chile, concluye que el liderazgo pedagógico del director es vital si se quiere mejorar la calidad de la enseñanza. Asimismo que es necesario potenciar al director con competencias pedagógicas que le permitan incidir en la gestión escolar vinculándola directamente con la mejora de los aprendizajes. Triviños(2014) cuya tesis titula: “Práctica de liderazgo distribuido en el contexto escolar” realizado en la Pontificia Universidad Católica de Chile concluye que para la mejora de la calidad educativa es necesario un modelo de liderazgo compartido y distribuido pues sólo con el compromiso y conocimiento educativo de todos los miembros de la comunidad se pueden alcanzar soluciones más rápidas y efectivas a los problemas que enfrenta la educación.

Vera (2016) en su trabajo de investigación con el título: “La gestión por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano del banco de Guayaquil, Agencia Portoviejo” concluyó como resultado que debido al enfoque conductista del modelo aplicado el personal mostró resistencia al cambio a la idea de la propia iniciativa y al mismo liderazgo. El personal no reaccionó favorablemente a la gestión de los directivos debido como ya se manifestó al enfoque conductista. Mena(2014) en su tesis titulada: “Propuesta de un modelo por competencias orientado al personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana, sede Cuenca para el 2014” presenta como conclusión a partir de las evaluaciones del desempeño al personal administrativo que sus capacidades y habilidades de respuesta frente a las dificultades y metas trazadas deben ser mejoradas para que sus niveles de eficiencia y eficacia sean más productivas. En nuestro país Tafur(2018) en su investigación titulada “Las competencias directivas en la gestión de tres instituciones educativas escolares de Lima” para optar por su tesis de grado de magister concluyó que los directores de los tres colegios privados tienen conocimiento de gestión institucional y han adquirido algunas competencias dirigidas al trabajo

con los docentes , sin embargo debido al innumerable trabajo burocrático que tienen desarrollar en sus funciones se descuida las actividades de monitoreo y acompañamiento de los docentes lo que no permite el mejoramiento de la calidad de la enseñanza.

Figueroa (2018) en su tesis titulada “Competencias Directivas y gestión institucional en los planteles de aplicación: Guzmán Poma de Ayala de Ayacucho” manifiesta que existe relación significativa y directa entre las competencias directivas y la calidad del servicio educativo que brinda la instituciones educativas de educación básica regular .Asimismo que es necesario potenciar y empoderar a la dirección con programas de especialización, que le permitan actuar con eficacia y eficiencia pues los maestros expresan poca satisfacción en el desempeño de sus directores. Aquino (2016) concluye en su tesis titulada “Competencias directivas y la gestión educativa en el comportamiento organizacional de los profesores del distrito de Putumayo” que las competencias directivas y las gestión educativa inciden de manera contundente en el comportamiento organizacional de los maestro de la institución, tanto a nivel individual como grupal. Además manifiesta que es necesario mejorar el desempeño de los directores para mejorar la calidad y rendimiento profesional de los maestros.

Flores (2018) concluye en sus tesis “Competencias directivas y desempeño docente en la institución educativa San Cristóbal de Huamali -Jauja” que se da vinculación directa entre las competencias directivas y el alto o bajo desempeño docente. A demás de la necesidad de mejorar la gestión pedagógica con círculos de autoadiestramiento dirigidas por el director para mejorar los procesos pedagógicos y con ello el proceso de enseñanza –aprendizaje. Cusihuamán (2019) en su tesis titulada:”Competencias del Director y su relación con el aprendizaje organizacional en las instituciones educativas de la red de aprendizaje N°11 UGEL2”Concluyó en su análisis correlacional que hay una conexión directa entre las competencias del director y el aprendizaje organizacional de la institución educativa. El profesorado mostró la carencia de dominio de metodologías y estrategias de trabajo en equipo pedagógico que le permitan mejorar los aprendizajes.

En cuanto a las teorías respecto a las competencias directivas . Primero comenzaremos incidiendo en que la dirección es la base motora de las decisiones que se puedan tomar en las políticas institucionales, ello coloca al Director en el centro de la actividad macro política de la escuela. Por ello recae en él la responsabilidad de desarrollar para sí mismo y para el porvenir

de la casa educativa las competencias directivas necesarias para llevar con éxito los aprendizajes en los estudiantes. Su desenvolvimiento como líderes debe siempre ser dinámico y motivar no sólo la participación de todos sus miembros y personal a cargo sino también buscar que los mismos den lo mejor de sus capacidades. Dicho de otra manera, hacer que la eficacia y eficiencia sea el principio de actuación de todos los integrantes de la casa educativa.

Walter Isaacson en su libro *Steve Jobs lecciones de liderazgo* explica que las competencias directivas exigen de un paquete de capacidades que responden a la búsqueda del éxito cuyos beneficios deben darse a todos sus miembros. Así considera que las competencias directivas requieren de una persona con capacidad de asumir responsabilidad, capacidad de simplificar las tareas, concentración hacia la meta, sin olvidar los detalles y los pasos previos hacia ella. Así como también generar un clima de grata experiencia hacia sus colaboradores, ser innovador, dar siempre un paso adelante, ser empático y muy intuitivo, sin dejar de lado, claro está, los conocimientos del área en el que se trabaja. Llorenç Guilerà ,2016 en su libro *Competencias Directivas* define a las mismas como el conjunto de aptitudes que se manifiesta en una aguda capacidad de observación, inteligencia emocional, resistencia a la frustración, capacidad intuitiva, creatividad, análisis, además de una desarrollada habilidad para dar soluciones rápidas y eficaces a los problemas y dificultades que a su organización pueda afectar. También se debe poseer una marcada capacidad de autonomía, ambición de crecimiento profesional y un deseo natural de asumir nuevos retos y responsabilidades así como motivación por la excelencia.

Palacios(2016) afirma que las competencias directivas son un grupo de habilidades que se logra con una formación especializada y que demanda un proceso continuo de preparación y que ello permite al profesional ser capaz de tener una gestión y dirección basada en herramientas blandas y duras que aplicadas en una institución dará resultados favorables frente a los objetivos trazados. Ugarte (2016) nos explica que las personas que logran desarrollar las competencias directivas no sólo deben contar con capacidades y habilidades innatas para el liderazgo que le permite manejar personas y organizaciones complejas, sino también con estudios de formación profesional especializada que les brinde las bases teóricas y prácticas para un mejor desempeño. Rivera (2016) nos dice que las competencias directivas se presentan de dos formas, la primera es de manera general, que son innatas de las personas y que le permiten de manera

genérica dirigir una organización; la segunda es la específica, que es convertirse en un especialista que domina un ámbito de la realidad Rojas (2015) nos expresa que nuestro país adolece y carece de profesionales especializados en la gestión y administración, asimismo que aunque cuentan con algunas habilidades competitiva éstas no son suficientes para asumir cargos directivos que exigen la capacidad de organizar y dirigir a todos los miembros de la comunidad educativa hacia su objetivo primigenio que es la de mejorar la calidad de la enseñanza.

Teniendo en cuenta todas estas teorías podemos decir que las competencias directivas son un conjunto de capacidades y habilidades especializadas en un aspecto de la realidad y que requieren no sólo de habilidades duras: Conocimientos, métodos, técnicas y procedimientos, sino también de las habilidades blandas: capacidad de resiliencia, manejo y control de emociones, habilidades comunicativas, empatía y saber trabajar en equipo y no sólo en grupo. Desarrollando los dos aspectos mencionados es que podemos acercarnos a un trabajo y desempeño eficaz y eficiente en la dirección de las escuelas. En nuestro país de acuerdo a las investigaciones realizadas como lo mencionó Rojas (2016) los cargos de directores y subdirectores en las escuelas aún carecen de las competencias necesarias para llevar con éxito las escuelas. En la última década con la Reforma Educativa Nacional los puestos de Directores se desarrollan por concurso nacional, sin embargo los resultados de su gestión medidos en resultados de aprendizaje de los estudiantes no son óptimos. Por lo mencionado la presente investigación tomando a

Aquino (2016) quien recoge a Puga y Martínez (2008) proponen cinco competencias que debe poseer un directivo de una organización moderna. Estas son: Competencias orientadas al conocimiento, habilidad para trabajar en equipo, liderazgo, valores éticos y habilidades de comunicación (p.100). Debe quedar por sentado que las competencias que debe poseer un director son innumerables y las clasificaciones son muy variadas. Sin embargo las que presenta Puga Y Martínez son consideradas las básicas, fundamentales y necesarias para llevar con éxito la dirección de cualquier tipo de organización.

Es necesario señalar que las competencias no se desarrollan de manera aislada y que constantemente uno con otras se están retroalimentando entre sí. Cada una de las competencias aporta desde su estructura a fortalecer el dinamismo de la organización y sistema. La dimensión orientado al conocimiento, busca es que los profesionales de hoy sean capaces de crear su propio

conocimiento, que se creativos, innovadores y que esa misma imagen se proyecte y sirva de inspiración a los miembros de la organización o la escuela. De lo que se trata es de potenciar el talento de las personas que están bajo nuestra administración, brindándoles y otorgándoles las herramientas cognoscitivas necesarias. En ese contexto según Aquino que recoge a Puga y Martínez dice que la principal responsabilidad del gerente moderno es contribuir en el desarrollo del talento humano proporcionando herramientas cognoscitivas que les permitan mantenerse viables y añadir valor a la organización. (p.91)

La dimensión del Liderazgo cumple un papel de trascendencia puesto que el líder es quien inspira y nutre a su organización de energía, fuerza y esperanza en los proyectos que se trazan como institución. Puga y Martínez sostienen “Los líderes tienen capacidad para incidir en los comportamientos y pensamientos de las personas, sin importar la existencia o no de un vínculo personal o la carencia de un medio físico”(p. 7). David Fischman (2000) en su libro Camino de un líder manifiesta que el liderazgo no implica autoridad sino una actitud en la que la persona es capaz de movilizar a una organización hacia sus metas y objetivos comunes. Para ser un buen líder debemos desarrollar una buena autoestima, ser creativos, tener una visión clara de lo que se busca, equilibrio y comunicación efectiva. Cabe señalar que el liderazgo no tiene que ser vista necesariamente como un quehacer jerárquico, un buen líder permite que sus pares también ejerzan liderazgo en los diferentes escenarios en que se encuentran, de tal manera que si falta la cabeza de la organización los demás también saben tomar decisiones y actuar frente a las dificultades y retos que se puedan presentar.

La dimensión de habilidad de comunicación no sólo reside en poseer la destreza básica de recibir y transmitir mensajes por parte del emisor y receptor respectivamente. De acuerdo a George Steiner en su libro “lenguaje y silencio” la forma en que nos comunicamos encierra nuestra inteligencia emocional y nuestro potencial para relacionarnos con el otro. También nuestra percepción, concepción y cosmovisión del mundo se traduce en nuestra forma de hablar.

La comunicación tanto escrita como hablada debe entenderse como una aptitud absolutamente necesaria si se quiere que el mensaje llegue de manera clara y diáfana a toda la organización. La habilidad de comunicarse implica a la vez saber escuchar, ambas deben desarrollarse en la misma proporción para mantener una comunicación fluida y adecuada. La dimensión del trabajo en equipo no sólo incluye la formación de un grupo de personas, a su vez

exige una filosofía, cultura y conocimiento de trabajo donde las personas tengan claro que los objetivos deben ser compartidos y distribuidos de manera equitativa. También reconocer que requiere de un compromiso y pacto explícito con la sociedad anteponiendo esta a la persona en el plano individual. El trabajo equipo debe diferenciarse del trabajo en grupo. Cuando se trabaja en equipo se abandona la idea del yo hice mi parte y se pasa al terreno de cómo puedo apoyar a los miembros de mi equipo para alcanzar la meta trazada o superar de manera creativa todas las expectativas esperadas.

La dimensión de Valores éticos manifiesta que los valores éticos no se limitan a la observancia de leyes y sus disposiciones, involucra un compromiso de conducción solidaria, recta y humanista (Aquino, 2018 p.95). De lo que se trata es de ser justos y siempre propiciar un clima de honestidad y franqueza que permita a los miembros de la organización o casa educativa sentir que la igualdad y equidad en el trata es buena y adecuada. Siguiendo en el ámbito de las teorías antes de abordar específicamente la gestión pedagógica que es la variable dependiente de la presente investigación es preciso observar que ella es una de las cuatro dimensiones de la gestión institucional o educativa según lo establecido por la UNESCO en su libro Manual de gestión para directores de instituciones educativas, publicado en el 2011, pero cuya vigencia es reconocida por Minedu hasta la actualidad (UNESCO-Perú-2018, p.32)

La Unesco señala que la gestión institucional tiene cuatro dimensiones : Dimensión institucional, dimensión administrativa, dimensión comunal y la dimensión pedagógica. Sin embargo las últimas investigaciones realizadas por la misma señalan que un liderazgo centrado desde lo pedagógico es el que mayor impacto tiene en los resultados de mejora de los aprendizajes (IIPE Buenos Aires 2015 ,p15). De allí la necesidad de potenciar las competencias directivas en esta dimensión.

Según Fonseca & Molina (2017) la gestión pedagógica es “la encargada del diseño curricular, los planes de estudios y el trabajo en el aula a cargo de los docentes y equipo educativo, en síntesis, es la base sobre la cual se sustenta las propuestas educativas enfocando los procesos de enseñanza y aprendizaje” (p.46). Es una de las más importantes o por no decir la más importante ya que la malla curricular y todo el trabajo educativo anual de calidad se ve desarrollado en esta gestión por lo que se le tiene que dar atención especial. Aquino, 2016 que recoge a Alarcón (2013) precisa que la gestión pedagógica “comprende no únicamente a lo pedagógico

propiamente dicho sino también a la tecnología educativa, supervisión, investigación, orientación y bienestar estudiantil, proyección social” (p.44).

De acuerdo a la Unesco-2018 la gestión pedagógica se refiere fundamentalmente al quehacer del proceso enseñanza-aprendizaje que involucra a todos los miembros de la comunidad educativa pero que está dirigida por la Dirección. De acuerdo a la UNESCO-2018 los criterios que tomaremos como dimensiones para la gestión pedagógica es la siguiente :Práctica pedagógica, evaluación de los aprendizajes, toma de decisiones e innovación y capacitación La dimensión Práctica pedagógica se refiere a la tarea misma del proceso de enseñanza aprendizaje. En ella interactúan tanto el maestro como el alumno en el único propósito de que se genere un aprendizaje significativo que permita al estudiante ser capaz de ampliar no sólo su conocimiento sino también sus capacidades para resolver problemas o retos de su vida diaria

La dimensión de Evaluación del aprendizaje es formativa y busca que el maestro sea capaz de evaluar sus propias fortalezas y debilidades a fin de ir superándolas y se mejore la calidad de la enseñanza en las escuelas. La gestión pedagógica en este campo busca acompañar y monitorear a los docentes a fin de que asuman compromisos de mejora del proceso enseñanza aprendizaje que conlleve a potenciar las capacidades y habilidades de los estudiantes. Es necesario para ello que las competencias directivas del Director en la gestión pedagógica sean ejemplar a fin de que sea modelo para los maestros. La dimensión de Toma de Decisiones es vital para alcanzar las metas trazadas en el proyecto Educativo Institucional y alcanzar el nivel satisfactorio en el rendimiento escolar de los alumnos. Desde el proyecto Educativo institucional, comisiones de trabajo, plan anual de trabajo, programaciones anuales, unidades y sesiones de aprendizaje. Las decisiones siempre deben tomarse procurando al máximo beneficiar al estudiante.

En La cuarta dimensión: Innovación y capacitación el Director debe ser capaz de inspirar y promover la innovación y capacitación permanente de los maestros pues los conocimientos e innovaciones tecnológicas cada día tiene algo nuevo que ofrecer. Asimismo ser parte de redes educativas y foros internacionales así como estar atentos a los nuevos descubrimientos de la mejora de los procesos de enseñanza – aprendizaje son de vital importancia si quiere llegar al nivel destacado en los resultados evaluativos de los estudiantes.

Por todo lo mencionado en la presente investigación se ha formulado el siguiente problema de investigación general ¿Cómo influye las competencias directivas en la gestión pedagógica de la institución educativa N° “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019? Asimismo tenemos como problemas específicos: a) ¿Cómo influye las competencias directivas en la gestión pedagógica: Practica pedagógica de la institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019?;b) ¿Cómo influye las competencias directivas en la gestión pedagógica: Evaluación de los aprendizajes de la institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019?;c) ¿Cómo influye las competencias directivas en la gestión pedagógica :Toma de decisiones de la Institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019?;d)¿Cómo influye las competencias directivas en la gestión pedagógica : Innovación y capacitación de la Institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019?

Esta investigación se justifica frente a la necesidad de dar solución a la problemática educativa de mejora de la calidad de la enseñanza. En el presente el cargo de Director es cubierto por profesores que rinden los exámenes estandarizados. Sin embargo sus acciones se centran únicamente en cuestiones burocráticas y de gestión administrativa e institucional desvinculándose del quehacer pedagógico. Hoy muchos Directores están más preocupados y absorbidos por cuestiones de entrega de informes que a su tarea central, lograr la mejora de los aprendizajes. A demás sus funciones de gestión en las dimensiones: Institucional, administrativa, pedagógica y de proyección comunitaria muestran un claro descuido por falta de interés en su labor o por falta de capacidades y competencias para el puesto que ocupan.

A partir de lo mencionado podemos decir de manera categórica que el liderazgo asumido por los Directores con la Reforma Educativa Magisterial no ha dado resultados favorables, esto queda demostrado con los resultados obtenidos en la prueba internacional PISA que nos ubica en los últimos lugares de una muestra de 65 países. Asimismo en las evaluaciones censales ECE que el estado peruano realiza por medio del Minedu a las escuelas públicas y privadas nos revelan que nuestros estudiantes tienen grandes desafíos que superar en la comprensión lectora y lógico matemática, pues sólo el 23% aproximadamente logra el nivel satisfactorio y logrado, lo que quiere decir que el grueso de la población educativa se encuentra en el nivel inicial y en proceso.

De allí la relevancia del presente trabajo de investigación que busca conocer describir y determinara el carácter transeccional correlacional causal de las competencias directivas en la gestión pedagógica, ya que es fundamental que la Dirección sea dirigida por un profesional competente en el ámbito pedagógico, pues es esta dimensión la que hace funcionar una institución educativa que tiene como misión propiciar y generar aprendizajes significativos. La justificación teórica del presente trabajo encuentra asidero en las bases teóricas que nos han permitido establecer las variables y dimensiones de las mismas que nos brindarán evidencias e información descriptiva sobre la problemática estudiada y así plantear las mejores alternativas de solución. La justificación práctica, se hace efectiva en la medida que el estudio otorgará herramientas no solo a los directivos sino, a todos aquellos docentes que deseen asumir cargos jerárquicos. La justificación metodológica está basada en el hecho de que ha sido necesario diseñar y aplicar instrumentos para la recolección de información, todos ellos tendrán validez de contenido y serán confiables, por lo que, podrán ser utilizados en futuras investigaciones. Asimismo, tenemos la justificación social, en donde se puede detallar que los beneficios de esta investigación se verán reflejados en la mejora de los aprendizajes para los estudiantes.

Luego de formular el problema, se establecerá las hipótesis de estudio, teniendo como hipótesis general: Las competencias directivas influyen en la Gestión pedagógica de la institución educativa” Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019. Las hipótesis específicas fueron: a) Las competencias directivas influyen en la gestión pedagógica: Práctica pedagógica de la institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019; b) Las competencias directivas influyen en la gestión pedagógica: Evaluación de los aprendizajes de la institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019; c) Las competencias directivas influyen en la gestión pedagógica: Toma de decisiones de la institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019; d) Las competencias directivas influyen en la gestión pedagógica: Innovación y capacitación de la institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019

En cuanto a los objetivos, se formuló el objetivo general: Determinar la influencia del nivel de competencias directivas en la gestión pedagógica de la institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019. Los objetivos específicos fueron: a) Determinar cómo influyen las competencias directivas en la gestión pedagógica: Práctica pedagógica de la

institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019; b) Determinar cómo influyen las competencias directivas en la gestión pedagógica: Evaluación de aprendizajes de la institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019; c) Determinar cómo influyen las competencias directivas en la gestión pedagógica: Toma de decisiones de la institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019; d) Determinar cómo influyen las competencias directivas en la gestión pedagógica: Innovación y capacitación de la institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

Según Valderrama (2014) esta investigación presenta un enfoque sistemático cuantitativo, un trabajo que supone procedimientos estadísticos y de datos la cual tiene como materia prima el recojo de información (p. 192). Esto a fin de comprobar una teoría que se centra en la valoración numérica y en un análisis detallado y específico sobre el problema a estudiar. Este estudio es de enfoque cuantitativo porque como ya se dijo anteriormente sus datos se procesaron estadísticamente con el fin de poder determinar conclusiones compatibles a los objetivos del estudio. Así los resultados se organizarán en tablas y figuras porcentuales que expliquen adecuadamente los niveles de la variable competencias directivas en la gestión pedagógica.

En lo referente al tipo de investigación, Según Valderrama (2014) la investigación aplicada está definida como una actividad científica y tecnológica en donde se analiza las leyes universales o leyes generales para proponer soluciones de tipo práctico (p. 182). Este tipo de investigación es aplicada en el presente trabajo, por cuanto responde a las teorías que permitirán entender la problemática de una manera práctica. En cuanto al nivel, esta investigación es descriptivo, puesto que únicamente buscará proporcionar y conocer las actitudes predominantes de las variables competencias directivas y gestión pedagógica así como también sus dimensiones. Sobre el particular, Valderrama (2014) nos señala que está aludido a la identificación, conocimiento y tipificación de las cualidades más fundamentales del objeto de análisis (p. 192). Teniendo en cuenta su estructura el nivel descriptivo debe contestar a las preguntas: ¿cómo? ¿Cuáles? y otras interrogantes que contesten a las exigencias de las variables

En lo que se refiere al enfoque de la investigación Hernández, Fernández y Baptista (2016) expresó que el enfoque de tipo cuantitativo es realizado en la consolidación de las preposiciones planteadas de forma ordenada y lógica (p. 10). Con respecto al diseño es de carácter no experimental ya que no se aplicó experimento, programa o proyecto teórico alguno. Este trabajo es transeccional correlacional causal. Según Aquino (2017) que recoge Carrasco las investigaciones no causales son aquellas cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional (p71). Hernández, Fernández y Baptista (2016) manifiesta que,

“describen relaciones entre dos más categorías”(p.157).

El diseño transeccional relacional causal muchas veces sólo se enfoca en la relación, pero en otros casos a la relación causa efecto, buscando y analizando el sentido causal de la problemática planteada. Valderrama (2014), señala que en una investigación cuantitativa descriptiva el método es el hipotético deductivo pues se inicia con la observación del problema y se desarrolla y completa con los resultados obtenidos mediante las hipótesis general y específicas que se plantearon, para luego deducir e inferir las conclusiones relacionadas a la investigación.

Asimismo de acuerdo al diseño de Hernández, Fernández y Baptista (2016) especifican que los estudios no experimentales, son todos aquellos en los que no se manipula de forma premeditada las variables y solamente son estudiadas dentro de su realidad tal como se presenta en su forma original. Así esta investigación es claramente cuantitativa, descriptiva y de diseño transeccional relacional causal.

El paradigma de este diseño queda representado de la siguiente manera:

$V_1 \longrightarrow V_2$

En donde:

V_1 = Competencias Directivas

V_2 = Gestión Pedagógica.

$V_1 - V_2$ = Competencias directivas en la gestión pedagógica

Procedimiento

Definición conceptual de competencias directivas

Es el conjunto de aptitudes que se manifiesta en una aguda capacidad de observación, inteligencia emocional, resistencia a la frustración, capacidad intuitiva, creatividad, análisis, además de una desarrollada habilidad para dar soluciones rápidas y eficaces a los problemas y dificultades que a su organización pueda afectar. También se debe poseer una marcada

capacidad de autonomía, ambición de crecimiento profesional y un deseo natural de asumir nuevas retos y responsabilidades así como motivación por la excelencia.

Definición operacional de las competencias directivas

En cuanto a la variable competencias directivas, se determinó que su estructura de medición está ligada a cinco dimensiones, 11 indicadores y 30 preguntas que serán respondidas por los docentes de la institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. El cuestionario presenta como índices de medición una escala tipo Likert.

Operacionalización

La operacionalización de la variable competencias directivas se desarrolló de acuerdo a la siguiente descripción.

Tabla 1

Operacionalización de la variable competencias directivas

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos
Orientado al conocimiento	- Recopila Información	1,2,3,4,5,6	(1)Nunca (2)Casi nunca (3)A veces (4)Casi siempre (5)Siempre	[110 - 150] BUENO
	- Comparte información			
	- Influye	7,8,9,10,11,12		[70 - 109] REGULAR
	- Dirige			
Liderazgo	- Recibe mensajes	13,14,15,16,17,18	(1)Nunca (2)Casi nunca (3)A veces (4)Casi siempre (5)Siempre	[30 - 69] DEFICIENTE
Habilidades comunicativas	- Transmite mensajes			
Valores éticos	- Honestidad	19,20,21,22,23,24		
	- Respeto			
Trabajo en equipo	- Comunicación			25,26,27,28,29,30
	- Confianza			
	- Apoyo mutuo			

Definición conceptual de gestión pedagógica

De acuerdo a la Unesco-2018 la gestión pedagógica se refiere fundamentalmente al quehacer del proceso enseñanza-aprendizaje que involucra a todos los miembros de la comunidad educativa pero que está dirigida por la Dirección.

Definición operacional de gestión pedagógica

En cuanto a la variable gestión pedagógica, se determinó que su estructura de medición está ligada a cuatro dimensiones, 8 indicadores y 13 preguntas que serán respondidas por los docentes de la institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. El cuestionario presenta como índices de medición una escala tipo Likert.

Operacionalización

La operacionalización de la variable gestión pedagógica del educando se desarrolló de acuerdo a la siguiente descripción.

Tabla 2 *Operacionalización de la variable gestión pedagógica*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos
Practica pedagógica	- Proceso enseñanza-aprendizaje - Resolución de problemas	1,2,3,4,5		
Evaluación de aprendizajes	- Evaluar fortalezas y debilidades - Acompañamiento y monitoreo	6,7,8	(1)Nunca (2)Casi nunca (3)A veces (4)Casi siempre (5)Siempre	[47 - 65] BUENO [30-46] REGULAR [13-29] DEFICIENTE
Toma de decisiones	- Selección de alternativas - Eficacia de la decisión	9,10		
Innovación y capacitación	- Promueve la capacitación permanente - Inserta los nuevos enfoques y tecnologías	11,12,13		

2.2. Población y muestra

Para Abanto (2016) la población es un conjunto finito de elementos que son parte de la realidad y que es económicamente accesible en el tiempo y en los propósitos de la investigación. Soto (2016) indica y expresa que la población está conformada por un conjunto, grupo de individuos o elementos que forman parte de una investigación, esto quiere decir que muestran una singularidad o característica similar o específica que llama la atención del investigador. Bajo este criterio la población quedó constituida por 50 docentes de la institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores.

Muestra

Mejía y Ñaupas (2016) dice que una muestra es una parte o porción de un sector de objetos, el mismo que es útil para entender las peculiaridades de toda la población (p.93). Para este trabajo de investigación se consideró la muestra conformada por 50 personas que laboran en la institución educativa “Naciones Unidas” ubicada en San Juan de Miraflores – Lima. Por lo que la misma es censal.

En la muestra se logró definir que 24 docentes pertenecientes al nivel primario y los 26 restantes son docentes del nivel secundario. Los criterios que reúne la muestra para su inclusión es que son de ambos géneros, su condición laboral es de nombrados o contratados, estaban presentes el día en que se realizó la encuesta y expresaron libremente el deseo de participar de forma voluntaria en el desarrollo de las encuestas.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La naturaleza y estructura del trabajo de investigación requirió del empleo del procedimiento de recopilación de datos respecto a las variables competencias directivas en la gestión pedagógica es por eso que se utilizó, la encuesta. Soto (2016) manifiesta que esta técnica provee información que se realiza mediante un conjunto de preguntas adecuadamente planteadas

en un texto. Asimismo que quienes participan expresan su punto de vista sobre las características de la problemática analizada en la investigación (p.94). El instrumento a utilizar es conocido como cuestionario. Soto (2016) es un insumo en el que se retrata la información obtenida acorde con las respuestas a las interrogantes propuestas en una prueba que busca registrar información sobre la problemática de estudio para procesarla, analizarla e interpretarla (p.95). En esta investigación se utilizará dos cuestionarios, el primero referido a la variable competencias directivas está compuestas por 30 preguntas, mientras que la segunda de 13, todas con una escala politómica tipo Likert con 5 niveles de medición, formulándose su ficha técnica (Ver Anexo 3).

El instrumento fue sometido al juicio de expertos para ser validado. Tacillo (2016) la validez del instrumento de recopilación de datos son las cualidades que indican la capacidad del mencionado instrumento con la finalidad de cuantificar de un modo proporcional y correcto estas peculiaridades de los entes que son materia de la investigación. (p.102). Mendoza(2014) reconoce que la validez es la propiedad que tienen los instrumentos para lograr los objetivos previstos, esto quiere decir que el instrumento mida los objetivos previstos.

Este proceso de validación fue realizado por tres (03) docentes de la Universidad César Vallejo, experimentados en investigación científica. De igual modo el instrumento fue sometido a una prueba piloto, a fin de saber su nivel de confiabilidad. Tacillo (2016) la confiabilidad de la herramienta es el rango de certidumbre que proporciona una herramienta con relación a los resultados, los cuales deberían ser razonables y coherentes. Para tener conocimiento de este resultado, se ha utilizado la prueba de Alfa de Cronbach, la cual es pertinente en razón a que el cuestionario está compuesto de una escala politómica. El resultado de la prueba de confiabilidad señaló que el valor de Alfa es de ,844 en competencias directivas y 817 en gestión pedagógica lo que indica un nivel fuerte de confiabilidad.

2.5 Procedimiento

De acuerdo a Mejía y Ñaupas (2016) en este periodo se establece la forma de analizar la información, como también las herramientas de análisis estadístico que son apropiados para

esta investigación. Para el acopio de la información se empleó la técnica de encuesta y como herramienta el cuestionario. Asimismo, fue necesario acudir a las instalaciones de la Institución Educativa Naciones Unidas en San Juan de Miraflores, en donde se pudo concentrar a los docentes de ambos niveles para solicitarles amablemente que respondan cada una de las preguntas del cuestionario referente a las competencias directivas en la gestión pedagógica. Consecuentemente luego se realizó la recopilación de datos y se procedió a realizar la base de datos, categorizando cada uno de las dimensiones acorde a la cantidad de ítems que presentan. Dentro de las categorías que corresponden a la primera variable se establecieron los siguientes intervalos: Alto [110-150]; Medio [70-109]; Bajo [30-69]. A la segunda variable le corresponden los intervalos: Muy eficiente [47 - 65]; Poco eficiente [30 - 46] ; Deficiente [13 - 29].

2.6. Método de análisis de datos

Mejía y Ñaupas (2016) con relación a este método especifica que es una agrupación de dispositivos que se encargan de estudiar los hechos y el uso de sus términos en cantidades, para conseguir datos que sean veraces y seguros. Por lo mencionado se empleó el método cuantitativo, que permitió el uso de la estadística bajo las dos formas: la Estadística descriptiva, que otorgaba la probabilidad de la confección y exposición de tablas de frecuencias, así como los términos porcentuales, para detallar de modo cuantitativo la actuación de la variable con las dimensiones. También la estadística inferencial, que hizo posible la contrastación de las hipótesis. El enfoque cuantitativo que tuvo el estudio exigió el uso de este tipo de estadística para definir la presencia de diferencias significativas entre los grupos de docentes que corresponden a los niveles de primaria y secundaria de la Institución Educativa Naciones Unidas, San Juan de Miraflores.

2.7 Aspectos éticos

Respecto a la ética Tacillo (2016) señala que la misma implica principios morales fundamentales a una diversidad de asuntos relacionados a la estructura de la investigación. Así en la presente investigación se ha tenido en cuenta la autorización solicitada al personal directivo de la institución educativa, el registro de las referencias y citas, y la originalidad del estudio

garantizada por el software similitud turnitin La base de datos ha sido confeccionada basándose en la información recogida mediante la aplicación de los cuestionarios de las variables: Competencias directivas en la gestión pedagógica. Finalmente el desenvolvimiento de la investigación ha tenido en cuenta aspectos esenciales como a) la protección de la identidad de las unidades de análisis. b) Se respetó y consideró a cada participante c) No se prejuzgó d) La colaboración de los trabajadores ha sido en forma voluntaria.

III. Resultados

3.1. Estadística inferencial

Tabla 3

Niveles de las competencias directivas y la gestión pedagógica

		Gestión pedagógica			
		Deficiente	Poco eficiente	Muy eficiente	Total
Competencias directivas	Nivel alto	0	0	1	1
		0,0%	0,0%	2,0%	2,0%
	Nivel medio	1	35	4	40
		2,0%	70,0%	8,0%	80,0%
	Nivel bajo	5	4	0	9
		10,0%	8,0%	0,0%	18,0%
Total		6	39	5	50
		12,0%	78,0%	10,0%	100,0%

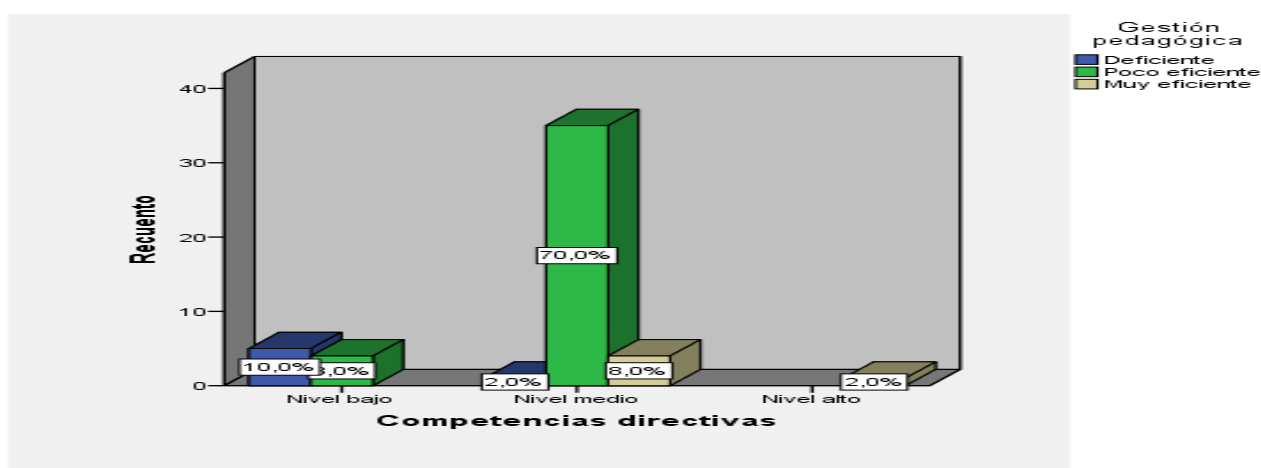


Figura 1. Porcentajes sobre competencias directivas y gestión pedagógica

En la tabla 3 y figura 1 se puede observar los resultados de la encuesta realizada a 50 docentes de la institución educativa "Naciones Unidas". San Juan de Miraflores donde el 80% de los docentes indicaron que las competencias directivas son de nivel medio; el 18% indico que son de nivel bajo y apenas el 2% señalo que es de nivel alto. Además, sobre la gestión pedagógica indicaron que para el 78% de docentes es poco eficiente; para el 12% es deficiente y solo para el 10% es muy eficiente. En resumen, se puede afirmar que los directivos demuestran que el nivel de desarrollo de sus competencias es de nivel medio; lo cual determina que la gestión pedagógica que realiza sea poco eficiente.

Tabla 4

Niveles de las competencias directivas y práctica pedagógica

		Práctica pedagógica			Total
		Deficiente	Poco eficiente	Muy eficiente	
Competencias directivas	Nivel alto	0	0	1	1
		0,0%	0,0%	2,0%	2,0%
	Nivel medio	3	34	3	40
		6,0%	68,0%	6,0%	80,0%
	Nivel bajo	5	4	0	9
		10,0%	8,0%	0,0%	18,0%
Total		8	38	4	50
		16,0%	76,0%	8,0%	100,0%

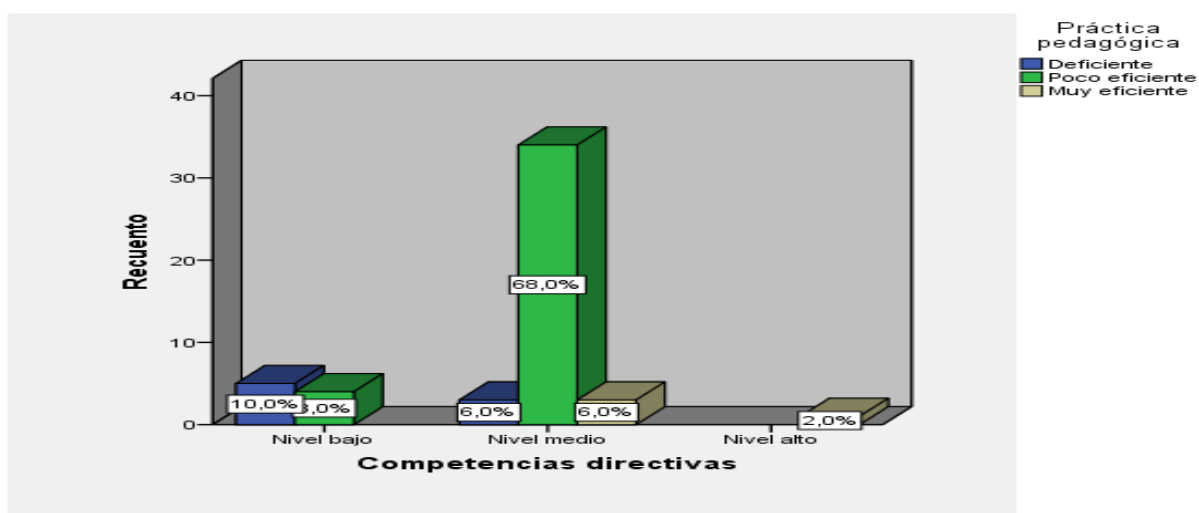


Figura 2. Porcentajes sobre competencias directivas y práctica pedagógica

En la tabla 4 y figura 2 se puede observar los resultados de la encuesta realizada a 50 docentes de la institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores donde el 80% de los docentes indicaron que las competencias directivas son de nivel medio; el 18% indico que son de nivel bajo y apenas el 2% señalo que es de nivel alto. De igual modo, sobre la práctica pedagógica indicaron que para el 76% de docentes es poco eficiente; para el 16% es deficiente y solo para el 8% es muy eficiente. En síntesis, se puede afirmar que los directivos demuestran que el nivel de desarrollo de sus competencias es de nivel medio; lo cual determina que la práctica pedagógica que se cumple en la institución educativa sea poco eficiente.

Tabla 5

Niveles de las competencias directivas y evaluación de aprendizajes

		Evaluación de aprendizajes			Total
		Deficiente	Poco eficiente	Muy eficiente	
Competencias directivas	Nivel alto	0	0	1	1
		0,0%	0,0%	2,0%	2,0%
	Nivel medio	4	32	4	40
		8,0%	64,0%	8,0%	80,0%
	Nivel bajo	5	4	0	9
		10,0%	8,0%	0,0%	18,0%
Total		9	36	5	50
		18,0%	72,0%	10,0%	100,0%

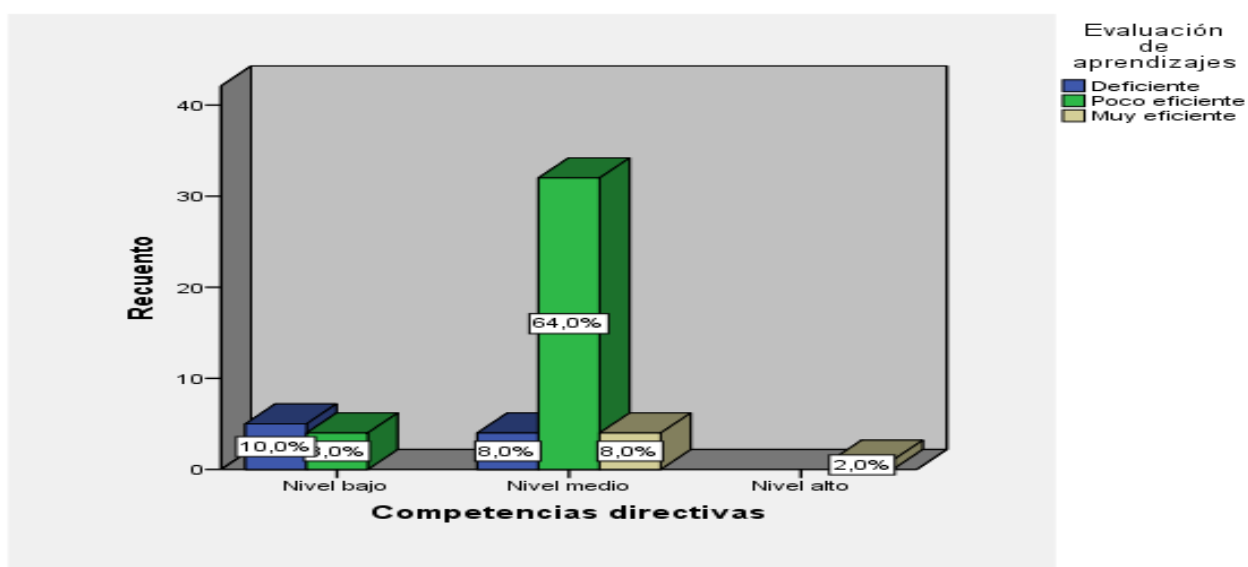


Figura 3. Porcentajes sobre competencias directivas y evaluación de aprendizajes

En la tabla 5 y figura 3 se puede observar los resultados de la encuesta realizada a 50 docentes de la institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores donde el 80% de los docentes indicaron que las competencias directivas son de nivel medio; el 18% indico que son de nivel bajo y apenas el 2% señalo que es de nivel alto. Así también, sobre la evaluación de aprendizajes indicaron que para el 72% de docentes es poco eficiente; para el 18% es deficiente y solo para el 10% es muy eficiente. Es decir que, se puede afirmar que los directivos demuestran que el nivel de desarrollo de sus competencias es de nivel medio; lo cual determina que la evaluación de aprendizajes que se cumple en la institución sea poco eficiente.

Tabla 6

Niveles de las competencias directivas y toma de decisiones

		Toma de decisiones			
		Deficiente	Poco eficiente	Muy eficiente	Total
Competencias directivas	Nivel alto	1	0	0	1
		2,0%	0,0%	0,0%	2,0%
	Nivel medio	7	27	6	40
		14,0%	54,0%	12,0%	80,0%
	Nivel bajo	5	3	1	9
		10,0%	6,0%	2,0%	18,0%
Total		13	30	7	50
		26,0%	60,0%	14,0%	100,0%

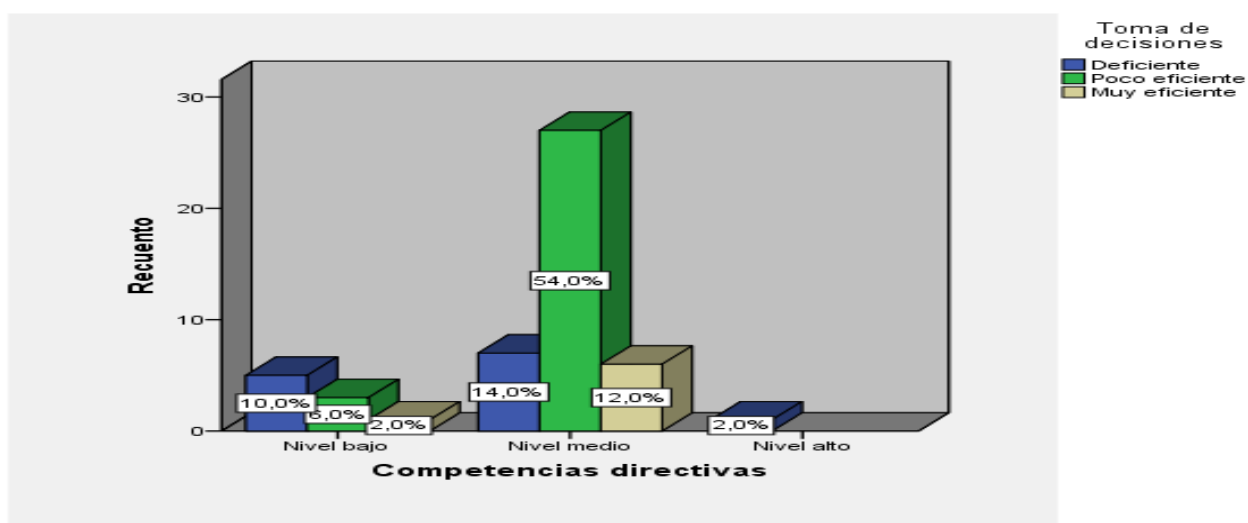


Figura 4. Porcentajes sobre competencias directivas y toma de decisiones

En la tabla 6 y figura 4 se puede observar los resultados de la encuesta realizada a 50 docentes de la institución educativa " Naciones Unidas". San Juan de Miraflores donde el 80% de los docentes indicaron que las competencias directivas son de nivel medio; el 18% indico que son de nivel bajo y apenas el 2% señalo que es de nivel alto. De igual modo, sobre la toma de decisiones indicaron que para el 60% de docentes es poco eficiente; para el 26% es deficiente y solo para el 14% es muy eficiente. Es decir que, se puede afirmar que los directivos demuestran que el nivel de desarrollo de sus competencias es de nivel medio; lo cual determina que en la institución educativa la toma de decisiones sea poco eficiente.

Tabla 7

Niveles de las competencias directivas e innovación y capacitación

		Innovación y capacitación			
		Deficiente	Poco eficiente	Muy eficiente	Total
Competencias directivas	Nivel alto	0	1	0	1
		0,0%	2,0%	0,0%	2,0%
	Nivel medio	1	35	4	40
		2,0%	70,0%	8,0%	80,0%
	Nivel bajo	3	6	0	9
		6,0%	12,0%	0,0%	18,0%
Total		4	42	4	50
		8,0%	84,0%	8,0%	100,0%

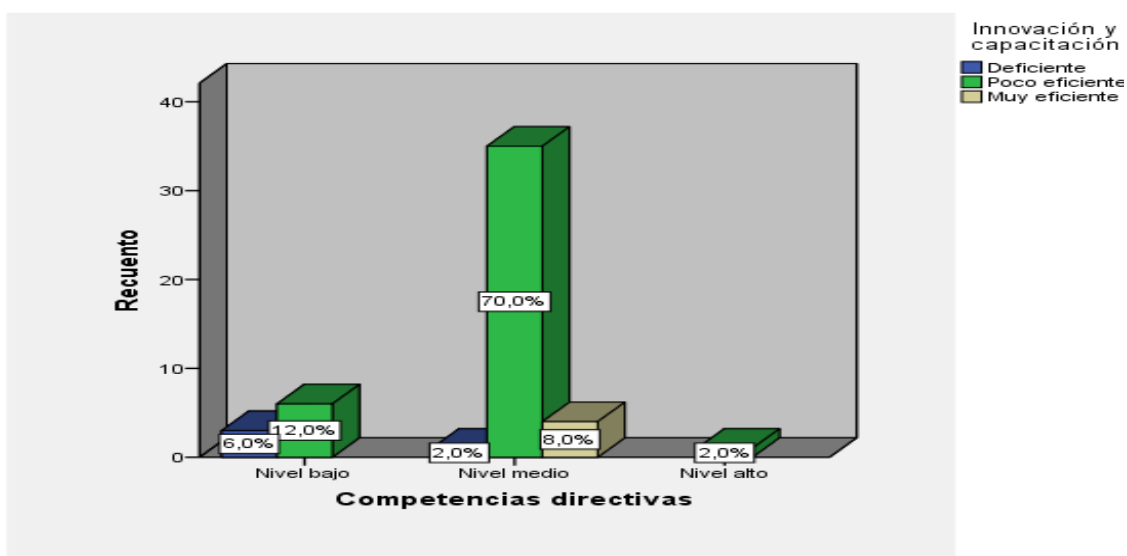


Figura 5. Porcentajes sobre competencias directivas e innovación y capacitación

En la tabla 7 y figura 5 se puede observar los resultados de la encuesta realizada a 50 docentes de la institución educativa " Naciones Unidas". San Juan de Miraflores donde el 80% de los docentes indicaron que las competencias directivas son de nivel medio; el 18% indico que son de nivel bajo y apenas el 2% señalo que es de nivel alto. Así también, sobre la innovación y capacitación indicaron que para el 84% de docentes es poco eficiente; para el 8% es deficiente y para una cifra similar de 8% es muy eficiente. Es decir que, podemos afirmar que los directivos demuestran que el nivel de desarrollo de sus competencias es de nivel medio; lo cual determina que en la innovación y capacitación de los docentes de la institución educativa sea poco eficiente.

3.1. Estadística inferencial

Prueba de hipótesis general

H₀. Las competencias directivas no influyen en la gestión pedagógica de la institución educativa Naciones Unidas. San Juan de Miraflores. 2019.

H₁. Las competencias directivas influyen en la gestión pedagógica de la institución educativa Naciones Unidas. San Juan de Miraflores. 2019.

Condición estadística

$P > 0,05$ = acepta hipótesis nula (H₀)

$P < 0,05$ = rechaza hipótesis nula (H_a)

Nivel de significancia: 95% de confianza.

Tabla 8

Bondad de ajuste y Pseudo R cuadrado en la prueba de incidencia para determinar la causalidad, según prueba de regresión logística ordinal.

Información de ajuste de los modelos						Pseudo R cuadrado	
Competencias directivas - Gestión pedagógica	Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.		
	Sólo interceptación	28,164				Cox y Snell	,334
	Final	7,866	20,298	2	,000	Nagelkerke	,449
						McFadden	,299
Competencias directivas – Practica pedagógica	Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.		
	Sólo interceptación	24,399				Cox y Snell	,271
	Final	8,608	15,791	2	,000	Nagelkerke	,359
						McFadden	,224
Competencias directivas – Evaluación de aprendizajes	Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.		
	Sólo interceptación	23,059				Cox y Snell	,242
	Final	9,176	13,883	2	,001	Nagelkerke	,308
						McFadden	,179
Competencias directivas – Toma de decisiones	Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.		
	Sólo interceptación	19,437				Cox y Snell	,127
	Final	12,653	6,783	2	,034	Nagelkerke	,150
						McFadden	,073
Competencias directivas – Innovación y capacitación	Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.		
	Sólo interceptación	21,245				Cox y Snell	,150
	Final	8,494	12,750	2	,002	Nagelkerke	,225
						McFadden	,148

Función de enlace: Logit.

En la tabla 8 se tienen los resultados sobre la bondad de ajuste y el Pseudo R cuadrado para demostrar la incidencia de la variable. En cuanto a la incidencia de las competencias directivas sobre la gestión pedagógica y sus dimensiones; el valor de la significancia para la bondad de ajusten según la Verosimilitud fue menor a $p = ,050$ (gestión pedagógica: ,000 Practica pedagógica: ,000 Evaluación de aprendizajes: ,001 Toma de decisiones: ,034 Innovación y capacitación: ,002). Esto significa que se debe aceptar la dependencia de las variables. También el valor de la prueba de Nagelkerke indica que el valor de la variación de la gestión pedagógica es de 44,9% ($N_g = ,449$) la variación de la práctica pedagógica es de 35,9% ($N_g = ,359$) la variación de la evaluación de aprendizajes es de 30,8% ($N_g = ,308$) la variación de la toma de decisiones es de 15% ($N_g = ,150$) la variación de la innovación y capacitación es de 22,5% ($N_g = ,225$) que confirma dicha dependencia entre las variables.

Tabla 9

Estimación de parámetros para determinar la incidencia, según la prueba de regresión logística ordinal.

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[GEST_PED = 1]	-22,933	1,013	512,868	1	,000	-24,917	-20,948
Ubicación	[GEST_PED = 2]	-17,047	,527	1046,505	1	,000	-18,079	-16,014
	[COMP_DIR=1]	-23,160	1,211	365,623	1	,000	-25,534	-20,786
	[COMP_DIR=2]	-19,249	,000	.	1	.	-19,249	-19,249
	[COMP_DIR=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
Umbral	[Prac_Ped = 1]	-22,695	,600	1430,244	1	,000	-23,872	-21,519
Ubicación	[Prac_Ped = 2]	-17,640	,600	864,056	1	,000	-18,816	-16,464
	[COMP_DIR=1]	-22,928	,896	654,592	1	,000	-24,684	-21,171
	[COMP_DIR=2]	-20,168	,000	.	1	.	-20,168	-20,168
	[COMP_DIR=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
Umbral	[Eval_Apr = 1]	-21,767	,527	1707,411	1	,000	-22,800	-20,735
Ubicación	[Eval_Apr = 2]	-17,330	,527	1082,307	1	,000	-18,363	-16,298
	[COMP_DIR=1]	-22,007	,847	675,020	1	,000	-23,667	-20,347
	[COMP_DIR=2]	-19,549	,000	.	1	.	-19,549	-19,549
	[COMP_DIR=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
Umbral	[Tom_Deci = 1]	17,089	,398	1844,864	1	,000	16,309	17,869
Ubicación	[Tom_Deci = 2]	20,178	,419	2318,375	1	,000	19,357	21,000
	[COMP_DIR=1]	17,008	,757	504,437	1	,000	15,524	18,492
	[COMP_DIR=2]	18,549	,000	.	1	.	18,549	18,549
	[COMP_DIR=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
Umbral	[Inno_Cap = 1]	-21,937	1,014	467,576	1	,000	-23,925	-19,949
Ubicación	[Inno_Cap = 2]	-16,770	,395	1801,862	1	,000	-17,544	-15,996
	[COMP_DIR=1]	-21,276	1,206	311,404	1	,000	-23,640	-18,913
	[COMP_DIR=2]	-18,169	,000	.	1	.	-18,169	-18,169
	[COMP_DIR=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 9 se muestran las estimaciones de prueba donde el puntaje de Wald para primer el modelo sobre la influencia de las practicas directivas en la gestión pedagógica es de 512,868 un valor mayor a 4 y la estimación de $p = ,000 < ,050$ indica que se encuentra en estado de protección y se rechaza la hipótesis nula aceptando el modelo propuesto en el cual las competencias directivas influyen en la gestión pedagógica de la institución educativa Naciones Unidas. San Juan de Miraflores. En cuanto a la incidencia de las competencias directivas en las dimensiones de la gestión pedagógica el valor de Wald fue mayor a 4. Para las practicas pedagógicas: 1430,244 ($p = ,000$); Evaluación de aprendizajes: 1707,411 ($p = ,000$); Toma de decisiones: 1844,864 ($p = ,000$) Innovación y capacitación: 467,576 ($p = ,000$) lo cual permite rechazar la hipótesis nula afirmando que el modelo propuesto de las competencias directivas inciden en cada una de las dimensiones de la gestión pedagógica.

IV. Discusión

Los resultados de esta investigación en cuanto al objetivo general permitieron conocer que sobre el ajuste de los modelos se presentó las pruebas de hipótesis referidos: a) H_0 : el modelo es adecuado solo con la constante, b) H_1 : el modelo no es adecuado solo con la constante. Como el p -valor es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y, por tanto, el significado estadístico refiere que el modelo con las variables introducidas mejora el ajuste de forma significativa, en relación al modelo que considera solo con la constante. El valor de -2 Logaritmo de la verosimilitud es de 28, 164 representa un buen ajuste. El Chi Cuadrado indica que hay una mejora significativa en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente Gestión pedagógica de la institución educativa Naciones Unidas de San Juan de Miraflores.

El valor de Chi Cuadrado es de 20,298 con 2 grados de libertad y una significancia de $p = ,000 < ,050$. Se confirma que ambas variables en estudio son aceptadas por el modelo estadístico. Además, los valores de la estimación de los parámetros del modelo utilizado, la prueba de significación de cada variable predictora, así como el intervalo de confianza al 95% para cada limite señala que la variable presenta alta significación en el primer y segundo modelo ($p = ,000 < ,050$). Así mismo, con respecto a la puntuación de Wald para los modelos, indica que las Competencias directivas aportan significativamente a la predicción de la gestión pedagógica y los resultados se pueden generalizar a la población, según los valores de Wald 512,868 – 1046,505; $gl:1$; $p = ,000 < ,050$.

Estos resultados, tienen cierta similitud con las conclusiones del estudio realizado por Tafur (2018) que afirmó que los directores de colegios privados tienen conocimiento de gestión institucional y han adquirido algunas competencias dirigidas al trabajo con los docentes, sin embargo debido al innumerable trabajo burocrático que tienen desarrollar en sus funciones se descuida las actividades de monitoreo y acompañamiento de los docentes lo que no permite el mejoramiento de la calidad de la enseñanza. Tal como podemos observar las competencias que desarrolla el docente influyen el desarrollo de las actividades que corresponden a la gestión pedagógica, una de ellas está referida al monitoreo y acompañamiento que resulta de vital importancia para alcanzar la calidad educativa dentro de una institución, la misma que se ve

afectada por los parámetros burocráticos que cada directivo debe cumplir. El valor de R^2 de Nagelkerke, indica que el modelo propuesto explica que 44,9% de la varianza de la gestión pedagógica (,449) se debe a las competencias directivas, por lo tanto, existe evidencias suficientes para afirmar que las competencias directivas tienen una incidencia del 44,9% en la gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa Naciones Unidas de San Juan de Miraflores.

En cuanto a los hallazgos referidos al primer objetivo específico, los resultados indicaron que según el ajuste de los modelos se presentaron las pruebas de hipótesis donde según la H_0 : el modelo es adecuado solo con la constante, b) H_1 : el modelo no es adecuado solo con la constante. Como el p -valor es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y, por tanto, el significado estadístico refiere que el modelo con las variables introducidas mejora el ajuste de forma significativa, en relación al modelo que considera solo con la constante. El valor de -2 Logaritmo de la verosimilitud es de 24,399 representa un buen ajuste.

El Chi Cuadrado indica que hay una mejora significativa en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente práctica pedagógica en la institución educativa Naciones Unidas de San Juan de Miraflores. El valor de Chi Cuadrado es de 15,791 con 2 grados de libertad y una significancia de $p = ,000 < ,050$. Se confirma que la variable competencias directivas y la dimensión práctica pedagógica son aceptadas por el modelo estadístico. De igual manera, se aprecia los valores de la estimación de los parámetros del modelo utilizado, la prueba de significación de cada variable predictora, así como el intervalo de confianza al 95% para cada límite. Para este caso todas las variables presentan alta significación ($p = ,000 < ,050$) Por lo tanto, todos los modelos pueden ser considerados. Así mismo, con respecto a la puntuación de Wald para el modelo, indica que la variable competencias directivas aporta significativamente a la predicción de la práctica pedagógica y los resultados se pueden generalizar a la población, según los valores de Wald 1430,244 – 864,056; $gl:1$; $p = ,000 < ,050$. El valor de R^2 de Nagelkerke, indica que el modelo explica que 35,9% de la varianza de la práctica pedagógica (,359) se debe a las competencias directivas, por lo tanto, existe evidencias suficientes para afirmar que las competencias directivas tienen una

incidencia del 35,9% en la práctica pedagógica de los docentes de la institución educativa Naciones Unidas de San Juan de Miraflores.

Los resultados sobre el segundo objetivo específico indicaron que en referencia al ajuste de los modelos se presentó las pruebas de hipótesis en la cual se formuló que a) H_0 : el modelo es adecuado solo con la constante, b) H_1 : el modelo no es adecuado solo con la constante. Como el p -valor es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y, por tanto, el significado estadístico refiere que el modelo con las variables introducidas mejora el ajuste de forma significativa, en relación al modelo que considera solo con la constante. El valor de -2 Logaritmo de la verosimilitud es de 23,059 y representa un buen ajuste.

El Chi Cuadrado indica que hay una mejora significativa en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente denominada evaluación de los aprendizajes en la institución educativa Naciones Unidas de San Juan de Miraflores. El valor de Chi Cuadrado es de 13,833 con 2 grados de libertad y una significancia de $p = ,001 < ,050$. Se confirma que la variable competencias directivas y la dimensión evaluación de aprendizajes son aceptadas por el modelo estadístico.

Estos resultados se confirman con los valores de la estimación de los parámetros del modelo utilizado, la prueba de significación de cada variable predictora, así como el intervalo de confianza al 95% para cada límite. Para este caso los modelos presentan alta significación ($p = ,000 < ,050$) por lo tanto, todos los modelos se puede considerar. Así mismo, con respecto a la puntuación de Wald para el modelo, indica que la variable competencias directivas aportan significativamente a la predicción de la evaluación de aprendizajes y los resultados se pueden expresarse en términos poblacionales, según los valores de Wald 1707,411 – 1082,307; gl:1; $p = ,000 < ,050$. El valor de R^2 de Nagelkerke, afirma que el modelo explica que 30,8% de la varianza de la evaluación de aprendizajes (,308) se debe a las competencias directivas, por lo tanto, existe evidencias suficientes que permiten afirmar que las competencias directivas tienen una incidencia del 30,8% en la evaluación de aprendizajes por parte de los docentes de la institución educativa Naciones Unidas de San Juan de Miraflores.

Los resultados sobre el tercer objetivo específico, el ajuste de los modelos permitió formular las hipótesis donde: a) H_0 : el modelo es adecuado solo con la constante, b) H_1 : el modelo no es adecuado solo con la constante. Debido a que el p -valor es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y, por tanto, estadísticamente el modelo con las variables introducidas mejora el ajuste de forma significativa, en relación al modelo que considera solo con la constante. El valor de -2 Logaritmo de la verosimilitud es de 19,437 y representa un buen ajuste. El Chi Cuadrado indica que hay una mejora significativa en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente Toma de decisiones en la institución educativa Naciones Unidas de San Juan de Miraflores. El valor de Chi Cuadrado es de 6,783 con 2 grados de libertad y una significancia de $p = ,034 < ,050$.

Se confirma que la dimensión toma de decisiones está influenciada por las competencias directivas siendo aceptadas por el modelo estadístico. Todo ello se confirma con los resultados de la prueba de regresión logística donde se aprecia que los valores de la estimación de los parámetros del modelo utilizado, con un intervalo de confianza al 95% para cada límite donde todo los modelos presentan alta significación es ($p = ,000 < ,050$) por lo tanto, dichos modelos no se pueden eliminar y deben ser considerados. La puntuación de Wald para los modelos, indica que la dimensión Toma de decisiones está influenciada por las competencias directivas. Los resultados se pueden generalizar a la población, según los valores de Wald 1844,864 – 2318,376; $gl:1$; $p = ,000 < ,050$. El valor de R^2 de Nagelkerke, indica que de acuerdo al modelo estudiando el 15% de la varianza de la toma de decisiones (,150) se debe a las competencias directivas, por lo tanto, existe evidencias suficientes para afirmar que las competencias directivas tienen una incidencia del 15% en la toma de decisiones de los docentes de la institución educativa Naciones Unidas de San Juan de Miraflores.

Sobre los hallazgos referidos al cuarto objetivo específico, los valores indicaron que según el ajuste de los modelos se presentaron las pruebas de hipótesis donde la H_0 : el modelo es adecuado solo con la constante, b) H_1 : el modelo no es adecuado solo con la constante. Como el p -valor es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se infiere que el modelo con las variables introducidas mejora el ajuste de forma significativa, en relación al modelo que considera solo con la constante. El valor de -2 Logaritmo de la verosimilitud es de 21,245 un

valor de buen ajuste. El Chi Cuadrado indica que hay una mejora significativa en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de la variable innovación y capacitación en la institución educativa Naciones Unidas de San Juan de Miraflores. El valor de Chi Cuadrado es de 12,750 con 2 grados de libertad y una significancia de $p = ,000 < ,050$. Se confirma que la variable competencias directivas y la dimensión Innovación y capacitación son aceptadas por el modelo estadístico.

De igual manera, se aprecia los valores de la estimación de los parámetros del modelo utilizado. Para este caso todas las variables presentan alta significación ($p = ,000 < ,050$) Por lo tanto, todos los modelos pueden ser considerados. Así mismo, con respecto a la puntuación de Wald para el modelo, indica que la variable competencias directivas aporta significativamente a la predicción de la innovación y capacitación y los resultados se pueden generalizar a la población, según los valores de Wald 467,576 – 1801,862; gl:1; $p = ,000 < ,050$. Según el valor de R^2 de Nagelkerke, el modelo explica que 22,5% de la varianza de la innovación y capacitación (,225) se debe a las competencias directivas, por lo tanto, existe evidencias suficientes para afirmar que las competencias directivas tienen una incidencia del 22,5% en la innovación y capacitación de los docentes de la institución educativa Naciones Unidas de San Juan de Miraflores.

VI. Conclusiones

Primera:

Se logró determinar que las competencias directivas influyen en la gestión pedagógica de la institución educativa Naciones Unidas de San Juan de Miraflores. 2019. El modelo propuesto explica que 44,9% de la varianza de la gestión pedagógica (,449) se debe a las competencias directivas desarrolladas en la institución educativa Naciones Unidas de San Juan de Miraflores. Según los valores de Wald 512,868 – 1046,505; gl:1; $p=,000 < ,050$.

Segunda:

Existen evidencias que permitieron determinar que las competencias directivas influyen en la práctica pedagógica de la institución educativa Naciones Unidas de San Juan de Miraflores. 2019. El modelo explica que 35,9% de la varianza de la práctica pedagógica (,359) se debe a las competencias directivas desarrolladas en la institución educativa Naciones Unidas de San Juan de Miraflores. Los valores de Wald 1430,244 – 864,056; gl:1; $p=,000 < ,050$.

Tercera:

Se ha determinado que las competencias directivas influyen en la evaluación de los aprendizajes de la institución educativa Naciones Unidas de San Juan de Miraflores. 2019. El modelo explica que 30,8% de la varianza de la evaluación de aprendizajes (,308) se debe a las competencias directivas desarrolladas en la institución educativa Naciones Unidas de San Juan de Miraflores. Los valores de Wald 1707,411 – 1082,307; gl:1; $p=,000 < ,050$.

Cuarta:

Se logró determinar que las competencias directivas influyen en la toma de decisiones de la institución educativa Naciones Unidas de San Juan de Miraflores. 2019. De acuerdo al modelo estudiando el 15% de la varianza de la toma de decisiones (,150) se debe a las competencias directivas desarrolladas en la institución educativa Naciones Unidas de San Juan de Miraflores. Los valores de Wald 1844,864 – 2318,376; gl:1; $p=,000 < ,050$.

Quinta:

Se determinó que las competencias directivas influyen en la innovación y capacitación de la institución educativa Naciones Unidas de San Juan de Miraflores. 2019. El modelo explica que 22,5% de la varianza de la innovación y capacitación (,225) se debe a las competencias directivas desarrolladas en la institución educativa Naciones Unidas de San Juan de Miraflores. Los valores de Wald 467,576 – 1801,862; gl:1; $p=,000 < ,050$

VII. Recomendaciones

Primera:

Fortalecer el desarrollo de las competencias directivas a fin de que se incremente de manera positiva su influencia en la gestión pedagógica de la institución educativa Naciones Unidas de San Juan de Miraflores. 2019. Los directivos deben participar de manera permanente en programas de especialización y actualización a fin de que estén acorde a las exigencias de la gestión institucional.

Segunda:

Identificar los procesos relacionados al mejoramiento de la práctica pedagógica de los docentes a fin de que se pueda enfocar de manera integrar las dificultades que están relacionadas a este aspecto y lograr así el desarrollo de una educación de calidad. Las competencias directivas solo influyen en un 35,9% por lo que es necesario conocer los factores que forman parte del porcentaje restante.

Tercera:

Se debe buscar estrategias y mejoren los procesos de evaluación que utilizan los docentes como parte de la gestión pedagógica. Desterrar los modelos tradicionales de evaluación que aún se imponen en la institución educativa y convertir a este proceso en una de las herramientas valiosas para la toma de decisiones. Se recomienda desarrollar de manera responsable las actividades de los grupos de interaprendizaje a nivel institucional.

Cuarta:

Mejorar el proceso de comunicación entre directivos y docentes a fin de que la toma de decisiones se produzca en un escenario de análisis de alternativas en conjunto, en donde cada docente y directivo asuma un compromiso real con el logro de los objetivos institucionales.

Quinta:

Diseñar y desarrollar programas de capacitación docente que permita a cada uno de ellos innovar en su práctica pedagógica, los cuales se pueden desarrollar de manera interna compartiendo las experiencias exitosas por área o a través de convenios con instituciones públicas o privadas.

VII. Referencias

- Mejía E. y Ñaupas H. (2016) *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Perú.: Editorial San Marcos-Lima Recuperado de: <http://pacarinadelsur.com/recomendados/875-metodologia-de-la-investigacion-cientifica>.
- Soto O. (2016) *Fundamentos conceptuales de estadística*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de <https://es.slideshare.net/CristianYairCarreoLe/fundamentosconceptuales-de-estadistica-oscar-f-soto-b>
- Nahum, J. (2015) *La acción tutorial y su influencia en la convivencia escolar de los estudiantes del quinto grado de educación secundaria de la institución educativa Manuel Muñoz Najar de Arequipa, 2015*. (Tesis Maestría) Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/1977>
- David Fischman,(2017) *Camino de un Líder: Caminos ancestrales y vivencias personales*. Editorial Planeta Perú S.A.
- Bravo (2017) *Liderazgo Pedagógico del Director y Buenas Prácticas de Gestión Escolar en Colegio Municipal de la VI Región: Pontificia Universidad Católica de Chile*.Recuperado de:<https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/21539/TESIS%20U.C..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Triviños (2014):”*Practica de lirerazgo distribuido en el contexto escolar*”. : Pontificia Universidad Católica de Chile. Recuperado de:<https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/21539/TESIS%20U.C..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Puga, J. y Martínez, L. (2008). *Competencias directivas en escenarios globales*. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v24n109/v24n109a04.pdf>
- Instituto Internacional de Planteamiento de la Educación de Buenos Aires IIPE – UNESCO (2017). Gestión Educativa Estratégica*. Recuperado de:

http://www.colombiaaprende.edu.co/html/productos/1685/articles139785_archivo_2.unk
Tafur(2018) "*Las competencias directivas en la gestión de tres instituciones educativas escolares de Lima*". Recuperado de:
http://tesis.pucp.edu.pe:8080/repositorio/handle/20.500.12404/762/browse?rpp=20&sort_by=1&type=title&offset=77&etal=-1&order=ASC

Figuerroa (2018) "*Competencias Directivas y gestión institucional en los planteles de aplicación: Guzmán Poma de Ayala de Ayacucho*". Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28986/figuerroa_ls.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tacillo (2016) *Metodología de la investigación científica*. Perú: Universidad Jaime Bausate y Meza. Recuperado de: <http://repositorio.bausate.edu.pe/bitstream/handle/bausate/36>

Walter Isaacson (2016) en su libro "Steve Jobs lecciones de liderazgo".
Recuperado de: <https://www.megustaleer.com.pe/libros/steve-jobs-lecciones-deliderazgo/MES-058070>

Valderrama S. (2014) *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación*. Perú: Editorial San Marcos–Lima. Barrionuevo D. (2015) *Calidad de la gestión administrativa y desempeño docente en el instituto de educación superior tecnológico público Manuel Núñez Butrom de Juliaca*. Juliaca: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
Recuperado de: <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/397>

Flores (2018) "*Competencias directivas y desempeño docente en la institución educativa San Cristóbal de Huamali -Jauja*". Universidad César Vallejo. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28986/figuerroa_ls.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bernal, H. (2015) *Algunas orientaciones y herramientas para la prevención y atención del embarazo en adolescentes. Caminemos juntos*. Colombia. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE>.

Carrera, C. et al (2016) *Agenda de trabajo del Orientador: En centros educativos de educación infantil y primaria*. Madrid: Ediciones NARCEA.

Currículo Educativo Nacional (2016) *Educación Básica Regular*. Lima, Perú: Editorial del MINEDU.

Cusihuamán (2019) *Competencias del Director y su relación con el aprendizaje organizacional en las instituciones educativas de la red de aprendizaje N°11 UGEL2*”
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28986/figueroa_ls.pdf?sequence=1&isAllowed=

Galindo, L. (2014) *Fundamentos de Administración*. Revista educativa. México: Recuperado de: <https://educativopracticas.files.wordpress.com/id:201449>.

Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2016) *Metodología de la investigación científica*. McGraw-Hill Education. México

Llorenç Guilera ,2016 en su libro Competencias Directivas. Recuperado de: <https://esdi.es/wp-content/uploads/2018/04/Competencias-Directivas2.pdf>

Aquino(2016)”*Competencias directivas y la gestión educativa en el comportamiento organizacional de los profesores del distrito de Putumayo*”
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28986/figueroa_ls.pdf?sequence=1&isAllowed=

Koontz H. (2012) *Administración, una perspectiva global y empresarial*. México: Editorial

Walter Isaacson (2016) en su libro “Steve Jobs lecciones de liderazgo”.Recuperado de: <https://www.megustaleer.com.pe/libros/steve-jobs-lecciones-de-liderazgo/MES-058070>

Palacios,M.(2016).Competencias directivas y compromiso institucional. Lima.Universidad San Marcos

Peralta, O. (2016). *Organización educativa y los procesos pedagógicos*. Lima: San Marcos.

Quispe, A. (2016). *Relación de las competencias directivas y el logro de aprendizajes en estudiantes de la IEP"Francisca Bolognesi" de Pomabamba* .Ancash. Pomabamba:Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de TrujilloSede Ancash

Revilla, G. (2016). *Influencia de las competencias directivas en el desarrollo educativo de los estudiantes de la IEP"José Valcárcel" del Municipio de Chiapas, México*. Chiapas: Trabajo de posgrado presentado a la universidad de Puebla, México

Rivera, G. (2016). *Sistemas de control y monitoreo en los procesos educativos*. Lima: Mantaro

Pesado, R., Martinez, M. (2018) *Organización y Gestión de Centros Docentes*. España: Universitat Miguel Hernández.

Quintero, N. y Rentería L., (2015) *Diseño de una Estrategia de Gestión Educativa para mejorar los niveles de convivencia en el Colegio Rafael Uribe Uribe de Ciudad Bolívar, en la jornada de la mañana*. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.

Quintero, Y. (2017) *Implementación de un programa de tutorías como estrategia de gestión académica, para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes de inglés como lengua extranjera en un centro de idiomas*. (Tesis Maestría). Bogotá, Colombia: Universidad Libre

Soto O. (2016) *Fundamentos conceptuales de estadística*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de <https://es.slideshare.net/CristianYairCarreoLe/fundamentosconceptuales-de-estadistica-oscar-f-soto-b>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Competencias Directivas en la gestión pedagógica de la institución educativa N° “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019 Autor: Br. Astrid Mónica Chuquispuma Cueva					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores		
Problema general ¿Cómo influye las competencias directivas en la gestión pedagógica de la institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019?	Objetivo general Determinar la influencia del nivel de competencias directivas en la gestión pedagógica de la institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019	Hipótesis general Las competencias directivas influyen en la Gestión pedagógica de la institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019	Variable 1: Competencias directivas		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems
			Orientado al conocimiento	- Recopila información - Comparte información	1-6
			Liderazgo	- Influye - Dirige	7-12
			Habilidades Comunicativas	- Recibe mensajes - Transmite mensajes	13-18.
			Valores éticos	- Honestidad - Respeto	19-24
			Trabajo en equipo	- Comunicación - Confianza - Apoyo mutuo	25-30
			Variable 2: Gestión pedagógica		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems
			Práctica pedagógica	- Proceso enseñanza – aprendizaje - Resolución de problemas	1-5
Problemas específicos ¿Cómo influye las competencias directivas en la gestión pedagógica: Práctica pedagógica de la institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019?	Objetivos específicos Determinar cómo influyen las competencias directivas en la gestión pedagógica: Práctica pedagógica de la institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019	Hipótesis específicas Las competencias directivas influyen en la gestión pedagógica: Práctica pedagógica de la institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019	Evaluación del aprendizaje	- Evaluar fortalezas y debilidades - Acompañamiento y monitoreo	6-8
¿Cómo influye las competencias	Determinar cómo influyen las competencias	Las competencias directivas influyen en la			

directivas en la gestión pedagógica: Evaluación de los aprendizajes de la institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019?	directivas en la gestión pedagógica: Evaluación de los aprendizajes de la institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019	gestión pedagógica: Evaluación de los aprendizajes de la institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019					
¿Cómo influye las competencias directivas en la gestión pedagógica :Toma de decisiones de la Institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019?	Determinar cómo influyen las competencias directivas en la gestión pedagógica: Toma de decisiones de la institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019	Las competencias directivas influyen en la gestión pedagógica: Toma de decisiones de la institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019	Toma de decisiones	- Selección de alternativas - Eficacia de la decisión	9-10		
¿Cómo influye las competencias directivas en la gestión pedagógica : Innovación y capacitación de la Institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019?	Determinar cómo influyen las competencias directivas en la gestión pedagógica: Innovación y capacitación de la institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019	Las competencias directivas influyen en la gestión pedagógica: Innovación y capacitación de la institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019	Innovación y capacitación	- Promueve la capacitación permanente - Inserta los nuevos enfoques y tecnologías educativas.	10-13		

Anexo 2. Instrumento

Cuestionario sobre competencias directivas

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene por finalidad recolectar información sobre las competencias directivas que desempeña el director de su institución. Para ello, solicito a usted que responda cada una de las preguntas. Su respuesta deberá ser veraz y única.

Marque con un aspa “X” la casilla (solo una) que contenga su respuesta. Deberá responder el total de las preguntas, considerando que las opciones de respuesta son las siguientes:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

DATOS GENERALES:

Nivel en el que labora:

Primaria: ☐

Secundaria: ☐

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	ORIENTADO AL CONOCIMIENTO	N	CN	AV	CS	S
1	El director recopila información relevante y lo aplica en capacitaciones de la institución educativa.					
2	El director recopila información de las normas vigentes e informa a los docentes.					
3	El director recopila información del sector educación y se halla disponible en la página de la institución educativa					
4	El director comparte información relevante para apoyar la práctica pedagógica docente.					
5	El director facilita información actualizada a los docentes tutores.					
6	El director facilita información necesaria para la implementación de proyectos y planes de mejora de su práctica pedagógica					
	LIDERAZGO	N	CN	AV	CS	S

7	El director influye positivamente en los docentes para que emprendan metas para su desarrollo profesional.					
8	El director influye en los docentes para que asuman compromisos de mejora en su desempeño pedagógico.					
9	El director influye en los padres de familia para que participen activamente en la educación de sus hijos.					
10	El director dirige la ejecución de proyectos hacia el logro de objetivos institucionales a mediano plazo.					
11	El director encabeza actividades dirigidas a la innovación pedagógica y planes de mejora.					
12	El director lidera los procesos de la evaluación de la gestión de la institución educativa en el marco de mejora continua y el logro de aprendizajes.					
	HABILIDADES de COMUNICACIÓN	N	CN	AV	CS	S
13	El director propicia la comunicación empática al realizar el monitoreo a los docentes.					
14	El director pone atención oportuna a los pedidos y sugerencias de los padres de familia.					

15	El director respeta las opiniones de docentes, padres de familia, estudiantes, etc.					
16	El director informa a la comunidad educativa sobre los avances y resultados de su gestión, en relación a las metas previstas.					
17	El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.					
18	El director propicia un clima institucional favorable basado en la comunicación fluida, respetuosa y permanente.					
	VALORES ÉTICOS	N	CN	AV	CS	S
19	El director es honesto al comunicar cuales son las fuentes que generan recursos financieros a la institución educativa.					
20	El director realiza balances transparentes de las actividades económicas de la institución educativa.					
21	El director trata imparcialmente a los docentes respetando las normas educativas vigentes.					
22	El director respeta los acuerdos y compromisos contraídos con los docentes y padres de familia.					
23	El director se guía por un gran sentido de justicia y equidad dando un lugar preferencial al derecho de los niños y adolescentes.					

24	El director trata con equidad y cortesía a los padres de familia.					
	TRABAJO EN EQUIPO	N	CN	AV	CS	S
25	El director promueve una comunicación fluida entre los miembros de los equipos de trabajo.					
26	El director informa con claridad sobre los resultados que se espera de los equipos de trabajo en función de las metas previstas para la institución educativa.					
27	El director designa funciones específicas a los docentes, adre de familia y estudiantes.					
28	El director inspira confianza para pedir orientaciones respecto al cumplimiento de las comisiones de trabajo.					
29	El director propicia el apoyo mutuo entre los docentes para el desarrollo de las actividades programadas en el PAT.					
30	El director gestiona la participación organizada de los padres de familia y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje.					

Gracias tu colaboración es muy valiosa...

Cuestionario sobre gestión pedagógica

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene por finalidad recolectar información sobre la gestión educativa que desempeña el director de su institución. Para ello, solicito a usted que responda cada una de las preguntas. Su respuesta deberá ser veraz y única.

Marque con un aspa “X” la casilla (solo una) que contenga su respuesta. Deberá responder el total de las preguntas, considerando que las opciones de respuesta son las siguientes:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

DATOS GENERALES:
Nivel en el que labora:

 Primaria: ☐

 Secundaria: ☐

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	PRÁCTICA PEDAGÓGICA	N	CN	AV	CS	S
1	La dirección promueve los enfoques pedagógicos que orientan el proceso enseñanza aprendizaje en su IE.					
2	La dirección orienta su trabajo pedagógico en función al conocimiento y atención a las características psicológicas e individuales de sus estudiantes.					
3	La dirección le pide realizar la diversificación en el PCI en base al diagnóstico de la IE.					
4	La dirección con la participación docente han definido las estrategias metodológicas a poner en práctica en su IE.					

5	El director promueve en los docentes el uso de diversas estrategias didácticas para la construcción de los aprendizajes significativos en los estudiantes.					
EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES						
6	El director orienta su práctica pedagógica a conseguir logros de aprendizaje en sus estudiantes.					
7	La dirección con la participación docente han definido los criterios de evaluación a considerar en los estudiantes.					
8	El director le solicita periódicamente algún informe estadístico o descriptivo sobre los logros y/o dificultades de los estudiantes a su cargo.					
TOMA DE DECISIONES						
9	Los directivos inciden en que los docentes analicen, reflexionen y tomen decisiones sobre los logros y/o dificultades apreciados en sus estudiantes.					
10	Los directivos inciden en que los docentes tomen decisiones sobre los porcentajes de niveles de logro que quieren conseguir en el año escolar.					
INNOVACIÓN Y CAPACITACIÓN						
11	La dirección promueve y evalúa el uso de los recursos tecnológicos y materiales de la escuela en las sesiones de aprendizaje.					
13	El director promueve la innovación y capacitación de su personal para el mejor desempeño docente.					
15	La dirección organiza y promueve su participación en jornadas técnico pedagógicas.					

Gracias tu colaboración es muy valiosa...

Anexo 4. Base de Datos

Competencias directivas																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									</
-------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

Gestión pedagógica

N°	Práctica pedagógica					T	Gestión pedagógica			T	Toma de decisiones		T	Innovación y capacitación			T	D1	D2	D3	D4	T
	p1	p2	p3	p4	p5		p6	p7	p8		p9	p10		p11	p12	p13						
1	3	3	4	1	4	15	3	2	2	7	4	1	5	1	3	1	5	15	7	5	5	32
2	2	4	1	5	3	15	4	1	4	9	1	3	4	5	4	2	11	15	9	4	11	39
3	3	2	1	2	1	9	2	2	2	6	1	2	3	1	2	2	5	9	6	3	5	23
4	2	1	3	4	2	12	3	3	2	8	3	2	5	3	3	3	9	12	8	5	9	34
5	2	4	4	4	2	16	4	5	5	14	5	3	8	4	4	3	11	16	14	8	11	49
6	3	5	5	4	5	22	2	5	3	10	4	2	6	3	3	5	11	22	10	6	11	49
7	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	2	2	4	3	3	1	7	15	9	4	7	35
8	2	2	2	3	3	12	2	2	3	7	3	2	5	4	2	2	8	12	7	5	8	32
9	3	3	1	4	3	14	3	3	3	9	3	1	4	3	3	3	9	14	9	4	9	36
10	2	3	3	3	3	14	3	3	3	9	5	3	8	3	3	1	7	14	9	8	7	38
11	3	4	1	4	3	15	4	1	3	8	3	1	4	2	4	3	9	15	8	4	9	36
12	2	4	3	3	2	14	4	3	3	10	5	3	8	3	4	1	8	14	10	8	8	40
13	3	1	3	2	2	11	4	3	3	10	4	2	6	4	4	3	11	11	10	6	11	38
14	2	4	2	1	3	12	4	2	2	8	3	1	4	3	4	2	9	12	8	4	9	33
15	3	3	3	4	1	14	3	3	3	9	3	2	5	3	3	1	7	14	9	5	7	35
16	3	4	5	3	3	18	4	5	3	12	3	3	6	5	4	5	14	18	12	6	14	50
17	1	4	3	3	3	14	4	3	1	8	5	3	8	4	4	1	9	14	8	8	9	39
18	1	3	3	3	1	11	3	3	1	7	3	3	6	4	3	3	10	11	7	6	10	34
19	2	4	3	4	3	16	4	3	2	9	3	2	5	3	4	1	8	16	9	5	8	38
20	3	3	4	3	3	16	3	4	2	9	1	1	2	3	3	4	10	16	9	2	10	37
21	3	3	3	3	2	14	3	3	2	8	3	2	5	3	3	3	9	14	8	5	9	36
22	2	3	2	4	3	14	3	2	3	8	4	2	6	3	3	1	7	14	8	6	7	35
23	3	3	1	4	1	12	3	2	3	8	4	4	8	3	3	2	8	12	8	8	8	36
24	2	3	2	4	3	14	3	2	3	8	3	2	5	4	3	1	8	14	8	5	8	35
25	2	2	3	3	2	12	2	3	3	8	2	2	4	4	2	3	9	12	8	4	9	33
26	2	3	2	4	3	14	3	2	4	9	3	2	5	2	3	2	7	14	9	5	7	35
27	3	2	2	4	2	13	2	1	2	5	3	3	6	3	2	1	6	13	5	6	6	30
28	3	2	3	3	2	13	2	3	3	8	3	3	6	4	2	3	9	13	8	6	9	36
29	1	3	2	3	3	12	3	2	3	8	4	2	6	4	3	2	9	12	8	6	9	35
30	2	3	2	3	3	13	3	2	4	9	3	2	5	4	3	2	9	13	9	5	9	36
31	3	3	4	5	4	19	3	1	1	5	4	1	5	1	3	4	8	19	5	5	8	37
32	2	4	5	5	3	19	2	5	4	11	1	1	2	5	1	1	7	19	11	2	7	39
33	3	2	2	2	1	10	2	2	2	6	3	2	5	4	1	1	6	10	6	5	6	27
34	2	1	3	1	2	9	3	3	1	7	2	2	4	3	3	3	9	9	7	4	9	29
35	2	4	4	4	2	16	4	4	3	11	5	3	8	4	4	4	12	16	11	8	12	47
36	3	2	5	1	5	16	2	5	3	10	4	2	6	3	3	5	11	16	10	6	11	43
37	3	3	1	3	3	13	3	3	3	9	2	2	4	1	3	3	7	13	9	4	7	33
38	2	2	2	1	1	8	2	2	3	7	3	2	5	4	2	2	8	8	7	5	8	28
39	3	3	3	4	3	16	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	16	9	6	9	40
40	2	3	1	3	3	12	3	3	3	9	1	4	5	3	3	3	9	12	9	5	9	35
41	3	4	3	4	3	17	4	3	3	10	3	3	6	2	4	1	7	17	10	6	7	40
42	2	4	3	3	2	14	1	1	3	5	4	2	6	3	1	3	7	14	5	6	7	32
43	3	1	3	2	2	11	4	3	3	10	4	2	6	4	4	3	11	11	10	6	11	38
44	2	4	2	2	3	13	1	2	2	5	1	2	3	3	1	1	5	13	5	3	5	26
45	3	3	3	4	3	16	3	3	3	9	3	2	5	3	3	3	9	16	9	5	9	39
46	4	4	5	3	4	20	4	5	5	14	1	3	4	5	4	2	11	20	14	4	11	49
47	1	4	3	3	3	14	1	3	1	5	5	3	8	4	1	3	8	14	5	8	8	35
48	1	1	1	3	1	7	3	1	1	5	3	1	4	4	3	1	8	7	5	4	8	24
49	2	4	3	4	3	16	4	3	2	9	1	4	5	1	4	3	8	16	9	5	8	38
50	3	3	4	3	1	14	3	4	2	9	3	2	5	3	3	1	7	14	9	5	7	35

Anexo 5. Evidencias

Fiabilidad

Escala: Competencias directivas

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	91,850	210,871	-,130	,852
p2	93,200	184,905	,627	,831
p3	93,000	178,316	,718	,826
p4	92,000	194,842	,490	,837
p5	93,350	186,450	,609	,832
p6	92,500	205,421	,048	,849
p7	93,300	188,221	,600	,832
p8	92,700	204,221	,096	,848
p9	92,050	202,787	,162	,845
p10	91,600	199,621	,331	,841
p11	93,050	183,945	,662	,829
p12	92,350	184,555	,599	,831
p13	92,750	198,303	,321	,841
p14	92,250	192,829	,376	,840
p15	92,650	203,713	,101	,848
p16	92,450	205,313	,122	,845
p17	93,200	182,589	,725	,827
p18	92,450	223,313	-,504	,864
p19	93,150	183,187	,707	,828
p20	92,500	203,632	,119	,847
p21	93,000	188,105	,519	,834
p22	91,350	207,187	,015	,848
p23	91,200	194,800	,514	,836
p24	91,650	196,555	,411	,839
p25	92,200	211,011	-,124	,853
p26	92,400	201,200	,183	,845
p27	93,150	182,345	,682	,828
p28	93,100	182,411	,706	,828
p29	92,250	194,618	,354	,840
p30	92,650	196,134	,357	,840

Fiabilidad

Escala: Gestión pedagógica

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,817	13

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	39,700	51,905	,073	,838
p2	39,600	46,042	,408	,811
p3	38,750	41,355	,847	,770
p4	38,900	50,832	,243	,819
p5	38,750	41,355	,847	,770
p6	38,350	46,871	,538	,799
p7	38,900	50,832	,243	,819
p8	38,750	41,355	,847	,770
p9	38,750	41,355	,847	,770
p10	38,350	46,871	,538	,799
p11	38,900	50,832	,243	,819
p12	38,850	51,187	,264	,817
p13	38,650	51,082	,102	,838

Anexo 6. Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Santiago A. Gallarday Morales, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada “Competencias directivas en la gestión pedagógica de la institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019 de la estudiante **Astrid Mónica Chuquispuma Cueva**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **21 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El que suscribe analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 06 de agosto del 2019



Santiago Aquiles Gallarday Morales

DNI:09975909

Anexo7. Pantallazo del Software Turnitin

Feedback Studio - Mozilla Firefox
<https://eu.turnitin.com/app/cam/ee/?u=1049816763&lang=es&cs=180&1158095432>

feedback studio Competencias Directivas en la gestión pedagógica de la institución educativa "Naciones Unidas". San Juan de Miraflores...

Resumen de coincidencias

21 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

Número	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	8 %
2	repositorio.uv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	Entregado a UNILIBRE Trabajo del estudiante	2 %
4	documents.mx Fuente de Internet	2 %
5	Alexis Mathieu Pérez Cl... Publicación	1 %
6	(Carolina Leite and Mig...	1 %

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Competencias Directivas en la gestión pedagógica de la institución educativa "Naciones Unidas". San Juan de Miraflores, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestría en Administración de la Educación

AUTOR:

Bé. Astrid Mónica Chequiquana Cueva
(ORCID: 0000-0002-1584-1078)

ASESOR:

Mig. Santiago Gallanday Morales
(ORCID: 0000-0002-4452-5862)

Página: 1 de 39 Número de palabras: 11045

Text-only Report High Resolution Activado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

CHUQUISUMA CUEVA, Astrid Mónica

D.N.I. : 42248317

Domicilio : Asa. Luis Felipe de las Casas - Surco

Teléfono : Fijo : Móvil : 966.175.557

E-mail : astrid1532@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

☐ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado :

Mención: Administración de la Educación

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

CHUQUISUMA CUEVA, Astrid Mónica

Título de la tesis:

Competencias Directivas en la gestión
pedagógica de la institución educativa
"Naciones Unidas" San Juan de Miraflores, 2019.

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

23-11-19

Anexo9. Autorización de la Versión final del Trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Astrid Mónica CHUQUISUMA CUEVA

INFORME TITULADO:

Competencias Directivas en la gestión Pedagógica
de la institución Educativa "Naciones Unidas"
San Juan de Miraplores, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA:

15 de Agosto de 2019

NOTA O MENCIÓN:

Aprobado por mayoria



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN